

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА им. С.П. БОТКИНА
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Представитель работников:

Председатель ППО
ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ

Кондрашов О.В.

«01» октября 2020 г.

Представитель работодателя:

Главный врач
ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ

Шабунин А.В.

«01» октября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01 октября 2020 г. по 30 сентября 2023 г.

Регистрационный номер _____

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 438 от 01.10.2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы Городская клиническая больница им. С.П. Боткина Департамента здравоохранения города Москвы на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы Городская клиническая больница им. С.П. Боткина Департамента здравоохранения города Москвы в лице главного врача, именуемое далее «Учреждение».

- и работники организации, интересы которых представляет Местная общественная организация - первичная профсоюзная организация Государственного учреждения здравоохранения города Москвы Городская клиническая больница им. С.П. Боткина Департамента здравоохранения города Москвы профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы в лице ее Председателя, именуемая далее «ППО».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами «01» октября 2020 г.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.9. Первичная профсоюзная организация (далее ППО), действующая на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы Городская клиническая больница им. С.П. Боткина Департамента здравоохранения города Москвы, защищающий их интересы

при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает ППО единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. 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.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников учреждения.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

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

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

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышении уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.16.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. Создавать безопасные условия труда;

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

1.16.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

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

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора ППО обязуется:

1.17.1. Содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а ППО обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнении Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). 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 и целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 Трудового РФ, а именно:

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

2.8. 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.

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

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. прием на работу оформлять приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. 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 (ст. 68 ТК РФ).

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

2.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

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

2.13. Профсоюз обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с ППО (Приложение 3).

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

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно

законодательству Российской Федерации. Перечень прилагается к коллективному договору (Приложением № 4).

3.4. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

3.6. Учреждение работает круглосуточно. Для обеспечения непрерывной работы учреждения режим рабочего времени в учреждении определяется коллективным договором и приложениями к нему - Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

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

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

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения ППО.

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

3.7.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику работы. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.7.5. Привлекать работника к работе выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с ППО. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

3.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). В соответствии с законодательством льготными категориями работников отпуск может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.4. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- 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. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. 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, отражены в коллективном договоре (Приложение № 4).

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

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы 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, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней,

• другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

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

4.7.4. 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.

4.7.5. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на две части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.7.6. Часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника 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).

4.7.7. Часть ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, с письменного согласия работника заменять денежной компенсацией. Размер компенсации за неиспользованный отпуск определять в соответствии с ч.4 ст. 139 ТК РФ.

4.8. ППО обязуется:

4.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц семейными обязанностями.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение ППО.

5.2. Включить Председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии.

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.3. Заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного на соответствующий период Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, утвержденным постановлением Правительства Москвы.

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

5.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

5.3.6. Работодатель имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2). Размеры выплат определяются руководителями подразделений и утверждаются работодателем по согласованию с ППО.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т. ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных выплат.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.8. Оплата труда работников производится в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ее индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и г. Москвы.

5.9. При выполнении работ с вредными условиями труда к должностным окладам устанавливается компенсационная выплата. Перечень работ, выполнение которых дает право на получение выплаты, определен сторонами в Приложении № 2 к настоящему договору.

5.10. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты к должностным окладам согласно Приложению № 2 к настоящему договору.

5.11. Работодатель вправе осуществлять выплаты за счет приносящей доход деятельности.

5.12. ППО обязуется:

5.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов города Москвы, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.12.3. 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.

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

5.12.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения ППО.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда.

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, представляет им время для осуществления функций контроля и надзора.

6.4. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

6.5. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с ППО может участвовать ежегодно в смотр-конкурсе на знание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

6.6. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с ППО разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.7. Совместно с ППО разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.8. Обеспечивает обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда.

6.9. Организует поэтапное проведение специальной оценки условий труда с участием представителей ППО.

6.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда совместно с ППО разрабатывается План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах.

6.11. С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с ППО разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, более благоприятные по сравнению с установленными действующим законодательством.

6.12. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.13. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.14. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа ППО.

6.15. Обеспечивает за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной за-

щиты, контролирует правильное их использование; обеспечивает их ремонт, стирку (чистку) (Приложения № 6, 7).

6.16. Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в пределах норм, установленных действующим законодательством (Приложение № 7,9).

6.17. Обеспечивает по письменным заявлениям работников компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, работникам, занятыми на работах с вредными условиями труда (Приложение № 12).

6.18. Обеспечивает участие ППО в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.19. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах (Приложения № 8, 10, 11).

6.20. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.22. Привлекает представителей Профсоюза (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

6.23. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.24. На паритетных началах совместно с ППО участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охраны труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.25. Обеспечивает ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда, информирует работников об условиях охраны труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

7.3. Критериями массового высвобождения работников с соответствии с «Московским Трехсторонним соглашением» считать показатели численности увольняемых работников учреждения с численностью от 15 и более человек за определенный период времени:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работающих;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов ППО и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

7.6. Работодатель обязуется:

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

• издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;

• не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).

7.6.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать ППО о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе о категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

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

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

• оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

• предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

• при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборной) органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч, 3 ст. 82 ТК РФ).

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

7.7. ППО обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.1.7. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику.

8.1.8. Организовывать квалифицированную медицинскую помощь работникам больницы и неработающим пенсионерам (бывшим работникам больницы) преимущественно на базе больницы.

8.1.9. Осуществлять ежегодные профилактические медицинские осмотры работников больницы и предварительные медицинские осмотры поступающих в больницу на работу (ст. 213 ТК РФ), в соответствии с приказом главного врача ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ.

8.1.10. Совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать отдых детей работников, организацию новогодних елок для детей работников из средств Фонда социального страхования и профсоюзных взносов.

8.2. ППО обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами:

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

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.3. ППО оказывают материальную помощь в случаях:

- похорон близких родственников (муж, жена, брат, сестра, сын, дочь, мать, отец);
- длительной болезни работников (свыше 3-х месяцев);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, ограбление и т.д.) и др.

8.4. Работодатель в связи с юбилейными датами работников (50, 60, 70, 75 лет со дня рождения) выплачивает стимулирующие выплаты.

8.5. ППО обязуется оказывать единовременную материальную помощь из средств профсоюзного бюджета работникам – членам профсоюза:

- в связи с рождением ребенка в размере 4000 руб.;
- в связи с поступлением ребенка в школу – 2500 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – 4000 руб.;
- многодетным семьям – в размере 4000 руб.;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов – в размере 4000 руб.;
- в связи с тяжелой болезнью работника – 4000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству профгруппы отделения или службы – 2000 руб.;

• в связи с исполнением 50 лет работы в учреждении - в размере 5000 рублей.

8.6. ППО обязуется работникам (членам профсоюза), имеющих детей, обеспечивать путевками в детские оздоровительные лагеря за 30% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется получение путевки с 10% оплатой.

8.7. ППО обязуется обеспечивать детей работников билетами с подарками на новогодние представления – бесплатно.

8.8. При увольнении работников, проработавшим в больнице более 30 лет в связи с выходом на пенсию, работодатель выплачивает стимулирующую выплату по ходатайству коллектива.

8.9. Работодатель обязан обеспечить возможность получения работниками горячего питания (буфет, столовая на территории больницы).

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

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

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.5. Работодатель обязуется:

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

9.5.2. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом.

9.6. ППО обязуется:

9.6.1. Создавать при ППО комиссии по работе среди молодежи;

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

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

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

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА УЧРЕЖДЕНИЯ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей ППО в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах), (ст. 52 ТК РФ).

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

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

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

10.4. Обеспечивать участие представителей ППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения.

10.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с ППО.

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

10.7. Освобождать от работы членов ППО, 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.

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

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

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

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в орган ППО, социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах).

10.12. В целях создания условий деятельности ППО Работодатель:

10.12.1. Предоставляет ППО в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1. Закона о профсоюзах).

10.12.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому ППО.

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

2.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

2.5. Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ.
3. Режим работы работников ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ.
4. Гарантии и компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.
5. Гарантии и компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, а также за ненормированный рабочий день.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной и санитарно-гигиенической одежды, специальной и санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ.
7. Виды дополнительных средств индивидуальной защиты, выдаваемых сверх установленных типовых отраслевых норм работникам ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ.
8. Перечень профессий и должностей работников ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ, требующих устройства беременных женщин на работы без физического напряжения и воздействия вредных производственных факторов.
9. Перечень профессий и должностей работников ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ, бесплатно обеспечиваемых смывающими и обезвреживающими средствами и нормы их выдачи.
10. Перечень работ, профессий и должностей работников ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.
11. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.
12. Список подразделений, профессий, должностей ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ, имеющих право на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, превышающих гигиенические нормативы.

Председатель комиссии:


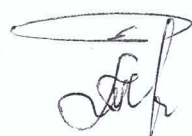



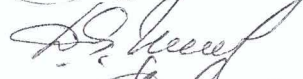
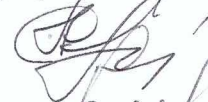




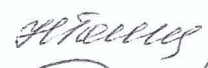

Заместитель главного врача
по медицинской части

З.А. Багателия

Члены комиссии:

Заместитель главного врача по эконом. вопросам

В.Н. Скларов

Заместитель главного врача по кадрам		Н.А. Брызгалова
Главный бухгалтер		Е.А. Папшева
Заместитель начальника планово-экономического отдела		И.В. Тарасова
Руководитель службы охраны труда		А.В. Брызгалова
Заместитель начальника юридического отдела		Б.В. Курицкий
Заместитель операционным блоком № 45		Д.В. Шиков
Заместитель урологическим отделением № 41		А.В. Серегин
Заместитель невролог неврологического отделения № 9		Е.А. Ближенских
Заместитель приемного отделения-врач-хирург		В.А. Никитин
Главная медицинская сестра филиала №1		М.И. Петрова
Главная медицинская сестра отделения паллиативной медицинской помощи для взрослых № 1		О.Н. Гаврикова
Главная медицинская сестра ЦАР		Н.Ю. Точеная
Председатель ППО		О.В. Кондрашов