

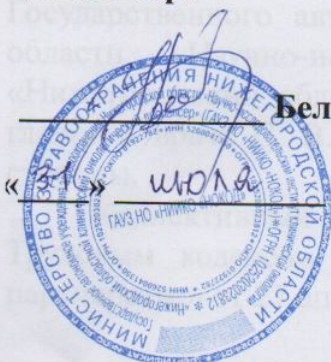
От работодателя:

2. Нижегород

От работников:

05.08.2024

И.о. главного врача
Государственного автономного
учреждения здравоохранения
Нижегородской области «Научно-
исследовательский институт
клинической онкологии
«Нижегородский областной
клинический онкологический
диспансер»



Белоглазова Н.А.

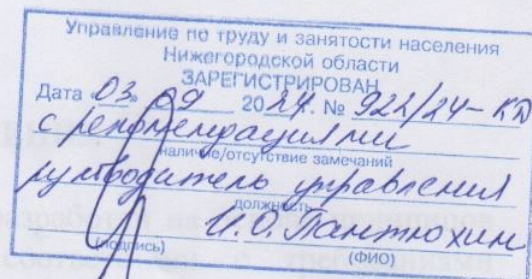
2024г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного автономного
учреждения здравоохранения
Нижегородской области «Научно-
исследовательский институт
клинической онкологии
«Нижегородский областной
клинический онкологический
диспансер»



Филатова Т.М.

2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения
здравоохранения Нижегородской области
«Научно-исследовательский институт
клинической онкологии «Нижегородский областной
клинический онкологический диспансер»

на 2024 — 2027гг.

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от _____ 2024г.

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от _____ 2024г.

г. Нижний Новгород

Настоящий коллективный договор заключен между уполномоченным лицом первичной профсоюзной организации Государственного автономного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Научно-исследовательский институт клинической онкологии «Нижегородский областной клинический онкологический диспансер» с одной стороны и администрацией Государственного автономного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Научно-исследовательский институт клинической онкологии «Нижегородский областной клинический онкологический диспансер» в лице главного врача С. В. Гамаюнова, именуемое далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 г. № 40-З.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий 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» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединениями работодателей Нижегородской области о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты населения, Соглашения между Нижегородской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ, Министерством здравоохранения Нижегородской области, некоммерческой организацией «Нижегородская ассоциация работодателей здравоохранения» и Нижегородской региональной общественной организацией «Главный врач» по основным направлениям взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты работников здравоохранения.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон настоящего коллективного договора.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель – Государственное автономное учреждение здравоохранения Нижегородской области «Научно-исследовательский институт клинической онкологии «Нижегородский областной клинический

онкологический диспансер», в лице главного врача Гамаюнова Сергея Викторовича, именуемое в дальнейшем «Работодатель»,

- Работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Нижегородский областной клинический онкологический диспансер», интересы которых представляют первичная организация профсоюза работников здравоохранения Государственного автономного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Научно-исследовательский институт клинической онкологии «Нижегородский областной клинический онкологический диспансер», в лице Председателя первичного профсоюзного комитета ГАУЗ НО «НИИКО «НОКОД» Филатовой Т.М., именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.4. Предметом настоящего коллективного 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 выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

1.5. Положения настоящего коллективного договора являются обязательными как для Работодателя, так и для всех Работников Работодателя независимо от их членства в Профсоюзном комитете, если иное не предусмотрено в настоящем коллективном договоре.

1.6. Условия настоящего коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством, областным, отраслевыми соглашениями, действия которых распространяются на работодателя.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 25.09.2024г. и действует до 25.09.2027г.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения организационно-правовой формы, любой формы реорганизации, внесения изменений действующее федеральное и областное законодательство, ведомственные акты, отраслевые соглашения, в локальные акты работодателя, а также в иные нормы права или правила, к которым отсылают условия настоящего коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора продлевается на тот же срок (3 года) и на тех же условиях в случае, если за 1 (один) месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, не выступит с инициативой заключения коллективного договора на иных условиях, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников организации, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся путём заключения Сторонами дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору. Заключенное Сторонами дополнительное соглашение к коллективному договору является его неотъемлемой частью.

Сторона, выступающая с инициативой внесения в настоящий коллективный договор изменений или дополнений, направляет в соответствующее предложение в двустороннюю комиссию по проверке хода выполнения настоящего коллективного договора.

Дополнительное соглашение к настоящему коллективному договору, которым вносятся изменения или дополнения в настоящий коллективный договор, заключается на основании положительного решения двусторонней комиссии по проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, принятого по результатам рассмотрения предложения о внесении в настоящий коллективный договор изменений или дополнений.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными и отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения в настоящий коллективный договор должны быть доведены до сведения работников Работодателя.

1.12. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется постоянно действующей трехсторонней комиссией и персонально:

от Работодателя – на главного врача Гамаюнова Сергея Викторовича;

от Профсоюзного комитета – на председателя первичного Профсоюзного комитета ГАУЗ НО «НИИКО «НОКОД» Филатову Татьяну Михайловну
соответствующий орган по труду.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

1.13.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.13.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.13.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.13.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.13.5. создавать безопасные условия труда;

1.13.6. обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.13.7. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.13.8. повышать профессиональный уровень Работников;

1.13.9. реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;

1.13.10. осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

1.14. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора

Профсоюзный комитет обязуется:

- 1.14.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения.
- 1.14.2. содействовать укреплению трудовой дисциплины, сохранению занятости, своевременной оплате труда;
- 1.14.3. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.14.4. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- 1.14.5. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- 1.14.6. участвовать в работе по улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;
- 1.14.7. осуществлять работу по обучению профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- 1.14.8. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 1.14.9. строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнёрства и настоящего коллективного договора;
- 1.14.10. способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее работы;
- 1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.
- 1.16. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 1.17. Работодатель обязуется направить копию настоящего коллективного договора в отдел кадров для ознакомления Работников, в том числе вновь принимаемых, ответственному по охране труда и другим специалистам, ответственным за его выполнение.
- 1.18. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.19. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров.
- 1.21. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и первичную профсоюзную организацию работников о ходе выполнения коллективного договора, ставит вопросы о привлечении к

ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с Работниками Работодателя производятся на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, утвержденными работодателем.

2.2. При заключении трудового договора Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными актами непосредственно связанными с деятельностью работника, утвержденными работодателем.

В случае необходимости внесения изменений в Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с деятельностью работника, работодатель обязуется ознакомить с ними работника под роспись.

2.3. Условия трудового договора не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством.

2.6. Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.9. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст. 74 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя – трудовым договором.

3.2. Продолжительность рабочего времени медицинских Работников составляет не более 39 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда и в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности устанавливается сокращенная и составляет не более 24, 30, 33, 36 часов в неделю в соответствии с законодательством Российской Федерации и Перечнем должностей, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день, утвержденным локальным актом Работодателя.

3.4. Для остальных Работников продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.5. Графики рабочего времени, составленные ответственными лицами, утверждаются руководителем Учреждения (иным уполномоченным лицом) и доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 (один) месяц до введения их в действие.

В случае несвоевременной сдачи графиков учета рабочего времени сотрудникам, ответственным за составление и сдачу графиков учета рабочего времени может быть вынесено дисциплинарное взыскание.

3.9. При составлении графиков рабочего времени Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

3.10. Работодатель обязан применять для всех Работников суммированный учет рабочего времени, учетный период установить 1 месяц.

3.11. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения).

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

заключением.

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

3.13. Привлекать Работника по инициативе Работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, допускается только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (перечень работников с ненормированным рабочим днем определяется локальным актом работодателя).

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Предоставление перерывов в работе в течение рабочего дня (смены) и выходных дней предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.3. С учетом финансовых возможностей учреждения предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться в календарных днях за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 30.08.2004г. № 201, иными локальными нормативными актами, утвержденными Работодателем.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме случаев, предусмотренных статьей 126 ТК РФ.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время предоставляется следующим категориям Работников:

- награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- работникам, которые проживали в 1949 - 1963 годах в населенных пунктах на территории Российской Федерации и за ее пределами, включенных в утверждаемые Правительством Российской Федерации перечни населенных пунктов, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, и которые получили суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения более 25 сЗв (бэр);
- Героям Социалистического Труда СССР, Героям Труда РФ, полным кавалерам ордена Трудовой Славы;
- Героям СССР, Героям РФ, полным кавалерам ордена Славы;
- лицам, перечисленным в ст. 1 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;
- лицам, указанным в п. 1 и 2 части 1 ст. 13 Закона РФ от 15.01.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- родителям, в том числе приемным, опекунам или попечителям,

которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, вне зависимости от стажа их работы у работодателя

- работникам, усыновившим ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у работодателя;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа непрерывной работы в Учреждении;

- супругам военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих супругов;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (включительно) в неполных семьях;

- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

4.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена в перечне должностей, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и локальным актом, утвержденным работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Для Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена в локальном акте, утвержденном работодателем в соответствии с действующим законодательством.

Право на дополнительный отпуск в установленном количестве у работника возникает с начала рабочего периода, в котором определен размер дополнительный отпуск, и исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

4.8. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Размер отпуска определяется соглашением сторон;

- работникам, воспитывающим 2-х детей до 12 лет - до 3-х недель;

- работникам учреждения в связи с заболеванием - до 3 дней без обязательного предоставления документа, подтверждающего временную нетрудоспособность гражданина;

- Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в пп. 1 - 5 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных

дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет включительно) 1 день - 1 сентября

- в других случаях в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.8. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставлять оплачиваемые дни отдыха:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) - до 5 календарных дней на событие.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со ст. 255-256 Трудового кодекса РФ, а также отпуска предусмотренные ст. 257 Трудового кодекса РФ Работникам, усыновившим ребенка.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.11. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Работодатель вправе отзывать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. Работодатель обеспечивает Работникам межсменный отдых равный не менее двойной продолжительности предыдущей смены.

4.14. Супруги, работающие в Учреждении, имеют право на одновременный уход в отпуск.

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

4.15.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем положений, Правил внутреннего трудового распорядка;

4.15.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

4.15.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;

4.15.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, их утверждении и внесении изменений Работодатель должен учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.2. В состав тарификационной комиссии входит председатель Профсоюзного комитета.

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, Работодатель обязан предоставлять гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

5.4. Работодатель обязуется производить оплату труда при отработке месячной нормы рабочего времени не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

5.5. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам и иными локальными актами, утвержденными работодателем, регулирующими вопрос оплаты труда работников.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам проведенной специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, оплата труда производится в повышенном размере.

5.7. За работу в ночное время всем Работникам оплата производится в размере 0,5 оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, а медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи в размере 1,0 оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. В случае привлечения к оказанию экстренной медицинской помощи медицинских работников приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурного врачебного и среднего медицинского персонала оплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 1,0 оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.9. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, а также Постановлением Правительства Нижегородской области от 08.09.2015 № 571.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер выплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата производится из расчета оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, размер выплаты составляет не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы). Выплата производится из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

5.10. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется за фактически отработанное время в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере из расчета должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и выплат за степень и уровень образования.

5.11. По соглашению сторон трудового договора оплату труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить с доплатой с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.12. Оплата труда Работников за оказание платных услуг осуществляется по согласованию с Профсоюзом в соответствии локальными актами, утвержденными работодателем, регулирующими оплату труда работников, оказывающих платные услуги.

5.13. Работодатель может устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

5.13.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.13.2. Выплаты отдельным категориям работников.

5.13.3. Выплата за наличие квалификационной категории.

5.13.4. Выплата за наличие высшего образования среднего медицинского персонала.

5.13.5. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, государственной награды, ведомственной награды Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Нижегородской области и иные награды.

5.13.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.13.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников Учреждения может быть предусмотрена выплата премии по итогам работы за месяц, квартал, год. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, средств, заработанных в системе ОМС, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.15. Стимулирующие выплаты считаются составной частью заработной

платы и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

5.16. Выплата заработной платы производится в рублях, 2 раза в месяц: аванс - 25 числа, подсчет - 10 числа, по месту работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.17. Выплата заработной платы осуществляется своевременно.

5.18. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.19. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или отпускных обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 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.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. В Учреждении создается комитет по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.2. Работодатель финансирует работу комитета по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Нижегородской области.

6.3. Работодатель создает и организует работу специалистов по охране труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда». постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.4. Работодатель обеспечивает уполномоченным по охране труда Профсоюза условия для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением настоящего коллективного договора, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Нижегородской области), представляет им время в количестве 1 час в месяц для осуществления функций контроля и надзора, обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (в

действующей редакции).

6.5. Работодатель обязан вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.6. Работодатель обеспечивает обучение комиссии, назначенной приказом для проведения специальной оценке условий труда.

6.7. Работодатель организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета.

По результатам специальной оценки условий труда Работодатель и Профсоюз совместно разрабатывают План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

Работодатель вправе совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.8. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.9. Работодатель обеспечивает обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.10. Работодатель разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.11. Работодатель обеспечивает Работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их хранение, ремонт, замену, стирку (чистку), сушку.

Работодатель, руководствуясь Приказом Минтруда и соцразвития РФ от 29.10.2021г. №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Правилами), может с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий

совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой. Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

Установленные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя, в которых обязательно указывается, чем конкретно СИЗ в самостоятельно разработанных нормах улучшают защиту работников от вредных воздействий и по сравнению с какими типовыми отраслевыми нормами.

6.12. Работодатель обеспечивает Работников по нормам выдачи смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с необходимыми требованиями и локальными нормативными актами.

6.13. Работодатель обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов Работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

6.14. Работодатель обязуется привлекать Профсоюзный комитет к участию в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток Работодатель и Профсоюзный комитет информируют областной комитет профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев.

Работодатель обязуется представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.15. Работодатель организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Нижегородской области, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Работодатель 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.

6.17. Работодатель обязан информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.18. Работодатель определяет Перечень должностей работников льготного пенсионного обеспечения по Спискам № 1 и № 2 в соответствии с постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. № 10.

6.19. Работодатель обязуется обеспечивать 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.

6.20. Работодатель обеспечивает права Работников на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану их здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

6.21. Профсоюзный комитет обязуется предложить в состав совместной с администрацией комиссии по охране труда представителей профсоюзной организации.

6.22. Профсоюзный комитет организывает контроль совместно с администрацией Учреждения за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

6.23. Профсоюзный комитет обязан принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.24. Профсоюзный комитет вправе требовать приостановку работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья Работников.

6.25. Профсоюзный комитет вправе принимать участие в лицензировании учреждения, добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности.

6.26. Профсоюзный комитет обязан принимать активное участие в пропаганде среди Работников здорового образа жизни, профилактике табакокурения, наркомании, токсикомании в свете требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (с изм. и доп., ступил в силу с 01.03.2024) и Закона Нижегородской области от 28.03.2002 № 16-З «О профилактике наркомании и токсикомании».

6.27. Профсоюзный комитет вправе принимать активное участие в работе комиссии по распределению путевок на санаторно-курортное лечение, закупленных за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Нижегородской области.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет 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 Профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель обязуется при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись.

7.4. Работодатель обязан не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету 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, принятых мерах к трудоустройству.

В течение срока массового увольнения Работодатель обязан осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5. В случае несоответствия образования Работника занимаемой должности, если Работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, Работодатель обязан с согласия Работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или переобучать за счет собственных средств.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации, предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников, рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов профсоюза по вынесению мотивированного мнения.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять социальное страхование Работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления их в Пенсионный фонд РФ.

8.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.4. Информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2. К юбилейным датам Работникам может выплачивается единовременное вознаграждение 25 % заработной платы (оклад с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат при стаже работы в Учреждении не менее 1 года):

- женщинам, достигшим 50-, 60-, 65-, 70- и т.д. возраста:

- мужчинам, достигшим 50-, 60-, 65-, 70- и т.д. возраста.

Вознаграждения может выплачиваться за счет экономии денежных средств.

8.3. Возмещать расходы работникам, связанные со служебными поездками в общественном транспорте, по фактическим затратам, в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ, и работа, которых имеет разъездной характер.

8.4. Работодатель вправе при наличии финансовой возможности

24

выплачивать Работнику при рождении ребенка материальную помощь в размере до двух среднемесячных зарплат, но не менее двух минимальных.

8.5. Работодатель вправе при наличии финансовой возможности выплачивать Работнику материальную помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления работника.

8.6. Работникам, достигшим пенсионного возраста, а также Работникам, которым досрочно назначена трудовая пенсия по старости в соответствии с Перечнем должностей работников льготного пенсионного обеспечения по Спискам № 1 и № 2, утв. Постановлением Кабинета министров СССР от 26.01.1991 г. № 10), стаж работы которых в Учреждении составляет не менее 3-х лет, выплачивается единовременное вознаграждение исходя из финансовых возможностей Работодателя

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

8.7.3. Выделять из средств бюджета Профсоюзного комитета членам Профсоюзного комитета:

8.7.3.1. материальную помощь Работникам:

— в связи с тяжелым материальным положением, тяжелой болезнью, операцией;

— в связи со смертью члена семьи Работника;

— в связи с регистрацией брака;

— в связи с рождением ребенка;

— в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, ограбление и др.);

8.7.3.2. на культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работы;

8.7.3.3. на поздравление юбиляров, начиная с достижения Работником 50-летнего возраста;

8.7.3.4. на приобретение новогодних подарков для детей членов Профсоюзного комитета в возрасте от 0 до 15 лет.

8.7.3.5. на единовременные выплаты при награждении наградами Работодателя.

8.7.4. Ходатайствовать перед областной организацией профсоюза работников здравоохранения о выдаче материальной помощи из фонда солидарности особо нуждающимся работникам - членам профсоюза.

IX. 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 организации Стороны коллективного

договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым Работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, закрепить наставника);

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

9.4.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);

- реорганизации, изменении организационно-правовой формы или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- 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;

- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.2. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений.

10.3. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов Профсоюза работников здравоохранения РФ до 5 дней в году,
- для участия в собраниях (конференциях), в коллективах в рабочее время без ущерба для основной работы 2 раза в год до 3-х часов (итоги работы профкома за год, заключение и выполнение коллективного договора),
- для участия в заседании профкома в рабочее время без ущерба для выполнения основных обязанностей один раз в 2 месяца на 1 час,
- на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3 дней в году.

10.5. Соблюдать права Профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме. В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Членские взносы в Профсоюз перечисляются с расчетного счета учреждения здравоохранения ежемесячно одновременно с выдачей банками средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями организации. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.6. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.6.1. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

11.4. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством, в том числе процедуры медиации.

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

И.о. главного врача Государственного
автономного учреждения
здравоохранения Нижегородской
области «Научно-исследовательский
институт клинической онкологии
«Нижегородский областной
клинический онкологический
диспансер»

Белоплазова Н.А.

« 2024г.



Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
автономного учреждения
здравоохранения Нижегородской
области «Научно-исследовательский
институт клинической онкологии
«Нижегородский областной
клинический онкологический
диспансер»

Филатова Т.М.

« 2024г.

