



567
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
СТОМАТОЛОГИИ И ЧЕЛЮСТНО-ЛИЦЕВОЙ ХИРУРГИИ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель местной общественной
организации - первичной профсоюзной
организации работников ФГБУ НМИЦ
«ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России
РОО ПСРЗ г. Москвы

/А.В. МИШИНА/

«10» декабря 2024 года



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ»
Минздрава России

Заслуженный деятель науки РФ,
д.м.н., профессор

/Ф.Ф. ЛОСЕВ/

«10» декабря 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на общем собрании трудового коллектива
ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России
Протокол конференции № 1 от «06» декабря 2024 года.

Срок действия: с 10.12.2024 по 10.12.2027



МОСКВА
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с Отраслевым соглашением по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также уставом федерального государственного бюджетного учреждения Национальный медицинский исследовательский центр «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками учреждения и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и федеральным государственным бюджетным учреждением Национальным медицинским исследовательским центром «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации – в лице их представителей.

1.3. Стороны коллективного договора. Сторонами Коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное учреждение Национальный медицинский исследовательский центр «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице директора, именуемый далее – Работодатель, Учреждение, и работники учреждения, интересы которых представляет местная общественная организация – первичная профсоюзная организация работников федерального государственного бюджетного учреждения Национального медицинского исследовательского центра «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации Региональной общественной организации Профессионального союза работников здравоохранения города Москвы в лице её Председателя, именуемый далее Профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы, является полномочным представительным органом работников ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признаёт Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Предмет договора. Предметом настоящего Коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учётом экономических возможностей организации, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

1.5. Принципы договора. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Коллективного договора, соглашения;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- выполнение сторонами трудовых и этических обязательств;
- контроль и ответственность.

1.6. Льготы и гарантии, предоставляемые работникам за счёт средств бюджета профсоюзной организации, распространяются только на её членов.

1.7. Действие Коллективного договора. Коллективный договор заключен сроком на три года с 10 декабря 2024 года до 10 декабря 2027 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации или смене формы собственности, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности учреждения действие Коллективного договора продолжается в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7.1. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации и положениями действующего Коллективного договора.

1.7.2. Подписанный сторонами Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы.

1.7.3. Полный текст Коллективного договора в обязательном порядке хранится в отделе кадров для ознакомления с ним работников, а также принимаемых на работу в Учреждение работников, а также размещается на официальном сайте учреждения.

1.8. Общие обязательства сторон.

1.8.1. Стороны Коллективного договора прилагают все усилия для недопущения конфликтных ситуаций. В случае возникновения конфликтов, они разрешаются на основе доброй воли сторон и (или) в порядке индивидуального трудового спора или коллективного трудового спора.

1.8.2. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения условий Коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.8.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора.

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

1.8.5. Профсоюзный комитет признает исключительное право Работодателя в вопросах управления деятельностью учреждения, включая вопросы кадровой, финансово-экономической политики учреждения.

1.9. Документы ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России, при принятии которых требуется согласование с Профсоюзным комитетом.

1.9.1. Обязательное согласование с Профсоюзным комитетом требуется при принятии (утверждении) следующих локальных нормативных актов Учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Положения об оплате труда и выплатах социального характера (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- другие нормативные акты в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

В случае отсутствия согласования с Профсоюзным комитетом указанные нормативные документы и локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

1.9.2. Мнение профсоюзного комитета учитывается при принятии (утверждении) Работодателем локальных актов (приказов, распоряжений и др.) Учреждения по вопросам:

- разделения рабочего времени работников на части (ст. 195 ТК РФ);
- установления размеров повышения зарплаты работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения работников (ст. 135 ТК РФ);
- установления, изменения сроков выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ);
- утверждения графика отпусков работников;
- сокращения численности и (или) штата работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- разработки и утверждения инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- порядка использования финансовых средств на мероприятия по охране труда.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- включать председателя Профсоюзного комитета в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- требовать от работников соблюдения правил охраны труда, требований пожарной и антитеррористической безопасности, всех локальных нормативных актов Работодателя, касающихся деятельности работников и иных распорядительных документов в полном объеме;

- требовать от работников соблюдения медицинской этики и деонтологии;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- контролировать надлежащее использование информационных и материальных ресурсов Работодателя;

- привлекать работника к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени и сверхурочной работе на основаниях и в порядке, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- направлять работника в служебные командировки, другие служебные поездки на основании и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- организовывать работу учреждения в соответствии с его направлением деятельности и Уставом;

- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки;

- обеспечивать работникам эффективную организацию труда и его безопасность;

- укреплять производственную и трудовую дисциплину, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины согласно ТК РФ;

- своевременно рассматривать обращения и предложения работников по повышению эффективности работы учреждения;

- проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);

- реализовывать иные права и полномочия, установленные действующим трудовым законодательством.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- сотрудничать с работодателем в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Учреждения;

- осуществлять контроль за добросовестным исполнением работниками Учреждения трудовых обязанностей, дисциплины и этических норм, а также

выполнения взятых на себя финансовых обязательств по выполнению плановых показателей, установленных Работодателем;

- осуществлять контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда совместно с комиссией по охране труда;

- направлять своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения работников;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям в случаях, предусмотренных Положением Профсоюзной организации об оказании материальной помощи;

- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;

- организовывать культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении;

- вести разъяснительную работу среди работников, в том числе в ходе коллективных акций.

2.4. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленными законами Российской Федерации;

- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них с целью защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять работу, установленную трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать и выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности, требования санитарно-эпидемиологической, пожарной и антитеррористической безопасности, правила пропускного и внутриобъектового режимов, локальные нормативные акты Работодателя;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приёмам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- добросовестно исполнять приказы и распоряжения руководителя учреждения, непосредственного начальника в установленные сроки;
- выполнять установленные показатели эффективности результатов работы;
- рационально использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовой функции;
- проходить обязательные медицинские осмотры (включая вакцинацию) и освидетельствования, в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством и локальными нормативными актами;
- своевременно представлять Работодателю достоверную информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и деонтологии, не совершать действий оскорбительного характера, нарушающих права, унижающих честь и достоинство пациентов, руководителей учреждения, коллег;
- бережно относиться к имуществу работодателя и иных лиц, находящемуся на территории учреждения, заботиться об их сохранности, рационально использовать инструменты и материалы, коммунальные ресурсы;
- содержать в чистоте и порядке рабочее место, иметь опрятный внешний вид;
- повышать свою профессиональную квалификацию, использовать в трудовой деятельности передовые разработки и новые технологии, применять средства механизации и автоматизации рабочего процесса;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и иных лиц, находящегося на территории учреждения, либо могущих нанести ущерб, вред репутации учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ и ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения в ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России оформляются трудовым договором (ст. 57 ТК РФ).

3.2. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной по должности в соответствии со штатным расписанием, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

3.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

3.5. Работник обязуется лично выполнять условия заключенного трудового договора по трудовой функции, определенной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.6. Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторон условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и перемещения осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

3.7. Работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту основной работы у того же работодателя (внутреннее совместительство).

3.8. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

3.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю при занятии 1,0 штатной единицы (ст. 350 ТК РФ);

- для медицинских работников, в зависимости от должности и (или) специальности (постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»),

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.4. Режим рабочего времени регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работникам может устанавливаться следующая продолжительность рабочей недели:

– пятидневная с двумя выходными днями;

– шестидневная с одним выходным днем;

– рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

– неполная рабочая неделя.

4.6. Режимы рабочего времени работников, в том числе продолжительность, время начала и окончания ежедневной работы, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период.

4.7. График сменности составляется с учетом необходимости обеспечения установленного режима работы Учреждения и с учетом всех дежурств (в рамках месячной нормы труда).

4.8. Графики сменности доводятся до сведения работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.9. В связи с тем, что учреждение является непрерывно действующей медицинской организацией при выполнении отдельных видов работ отсутствует возможность соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, в учреждении ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (год) не превышала нормального числа

рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.10. Работодатель оставляет за собой право в случае необходимости изменять режим работы, время начала и окончания работы отдельным работникам.

4.11. В отдельных случаях для отдельных работников (категорий работников, подразделений) с учетом специфики их трудовой деятельности и по соглашению сторон может устанавливаться иной режим работы.

4.12. Изменение установленных режимов работы производится приказом директора Учреждения.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, при пятидневной рабочей неделе уменьшается на один час.

4.14. В условиях непрерывного производственного процесса и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.15. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

4.16. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится Работодателем в случаях и с соблюдением требований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с учетом требований, установленных ст. 113 ТК РФ.

4.17. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.18. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.19. Отдельные работники могут по решению Работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.20. В рабочее время запрещается:

- проведение разного рода общественных мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, без согласия Работодателя и согласования с Профсоюзным комитетом;

- созыв собраний, заседаний и совещаний по общественным делам без согласия Работодателя.

4.21. Работа в ночное время – время с 22:00 часов до 06:00 часов.

4.22. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату:

- совмещение профессий (должностей) – выполнение работником дополнительной работы по другой профессии (должности);

- расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ – выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение) – выполнение работником дополнительной работы за работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.23. Работодатель имеет право направить работника в служебную командировку.

При этом работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно действующему трудовому законодательству.

Порядок и размеры возмещения расходов, а также оформления документов при направлении работника в служебную командировку регламентируется ТК РФ, Учётной политикой учреждения нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и иными правовыми актами.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

5.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. В течение рабочего дня Работодатель представляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не

менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

Указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.4. В отделениях и работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания установить невозможно (отделения хирургического профиля, анестезиологии — реанимации и др. с непрерывным режимом работы), Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных для этого в отделениях комнатах.

Время предоставления перерыва для приема пищи и отдыха устанавливаются руководителем структурного подразделения, с учетом характера работы данного структурного подразделения.

5.5. Для Работников, имеющих 24-часовой рабочий день, или сменную работу с продолжительностью смены 12 часов, выходные дни предоставляются по скользящему графику.

5.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

5.7. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Правительством Российской Федерации.

5.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями в абзацах втором и третьих части первой ст. 112 ТК РФ.

В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

5.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.12. Работники имеют право на освобождение от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на два рабочих дня один раз в год (работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста), в том числе работники, имеющие право на досрочную пенсию по старости, а также пенсионеры по старости и за выслугу лет);

- на один рабочий день в год (работники старше 40 лет);

- на один рабочий день один раз в три года (остальные работники).

5.13. На время прохождения диспансеризации работник освобождается от работы. За работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок на период освобождения от работы. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.14. Работники обязаны предоставлять работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется следующим работникам:

- инвалидам не менее 30 календарных дней;

- научным работникам, имеющим ученую степень кандидата медицинских наук ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- научным работникам, имеющим ученую степень доктора медицинских наук ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

- педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника с учётом результатов специальной оценки условий труда составляет 7 календарных дней.

5.19. Работодатель вправе предоставить очередной отпуск вне графика/внести изменение в график отпусков по письменному заявлению работника:

- при получении работником путевки на обучение;
- при необходимости ухода за близким родственником, болезнь которого подтверждается соответствующими медицинскими документами;
- по производственной необходимости, вызванной кадровыми изменениями;
- при наличии обоснованной производственной необходимости иного характера в случае, когда отсутствие работника может негативно повлиять на качество работы подразделения.

5.20. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

5.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом директора Учреждения.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

5.23. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по их заявлениям в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по инициативе Профсоюзного комитета, в том числе в случаях смерти близких родственников, рождения или усыновления ребенка, бракосочетания работника, работающим женщинам, воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-4 класса) в первый день учебного года и др.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Работнику по письменному заявлению (с указанием причины) может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается:

- а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, Положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- б) с учётом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда,

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

6.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

6.3.1. Работникам, имеющим право на бесплатное получение молока в связи с занятостью на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), локальным нормативным документом может устанавливаться компенсационная выплата взамен выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (по заявлению работника, с учётом мнения Профсоюзного комитета).

6.4. Заработная плата перечисляется на лицевой счёт работника в банке, на основании соответствующего договора, заключенного между Работодателем и банком. По заявлению работника в исключительных случаях заработная плата может быть выплачена иным способом.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчётного листка.

Расчётный листок присылается индивидуально каждому работнику 10 числа текущего месяца за предыдущий месяц на адрес корпоративной электронной почты.

Расчётный листок является личной информацией и не подлежит разглашению. Не допускается рассылка электронных расчётных листков на иную электронную почту, кроме рабочей электронной почты работника. После получения расчётного листка, каждый работник обеспечивает сохранность указанных в нём данных самостоятельно.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику в установленные сроки:

- 25 число текущего месяца – заработная плата за первую половину расчётного месяца;

- 10 число следующего месяца – заработная плата за вторую половину расчётного месяца.

Заработная плата за первую половину месяца по работникам, работающим на повременной системе оплаты труда, выплачивается в размере,

соответствующем гарантированным выплатам, пропорционально отработанному времени.

Для работников, получающих заработную плату по сдельной системе оплаты труда, заработная плата в указанные сроки выплачивается в размере, рассчитанном по сдельным расценкам от выручки за оказание платных медицинских услуг за период в соответствии с Положением об оплате труда.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в размере окончательного расчёта с учётом стимулирующих выплат за истекший месяц пропорционально фактически отработанному времени и с учетом оказанных платных медицинских услуг в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством и рассчитанного пропорционально отработанному времени.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.8. Работодатель может применять различные стимулирующие системы выплат в зависимости от экономического положения и финансовых возможностей ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России.

6.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять страховые взносы на работника в размерах, порядке и по направлениям, определенным действующим законодательством.

Средства фондов направляются на выплату всех видов гарантированных пособий и компенсаций, установленных действующим законодательством.

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

7.1.4. Предоставлять работникам скидки на услуги, оказываемые в Учреждении, с учётом финансово-экономического состояния организации и спецификации, объёмом лечения работников – установленные отдельными локальными нормативными актами организации.

7.1.5. Работодатель обязуется исполнять все социальные гарантии, установленные действующим законодательством.

7.1.6. В случае причинения вреда здоровью работника, возмещение производится в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ:

- Работодатель обязуется выплатить потерпевшему единовременное пособие в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, установленной учреждением медико-социальной

экспертизы, исходя из двенадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день выплаты пособия;

- выплата указанного пособия производится работодателем сверх причитающихся потерпевшему выплат, установленных Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ;

- единовременное пособие выплачивается потерпевшему на основании его письменного заявления и копии заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

7.1.7. Работодатель производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине Работодателя и при установлении диагноза профессионального заболевания.

7.1.8. В случае гибели работника при исполнении своих трудовых обязанностей работодатель обязуется выплатить семье погибшего единовременное пособие в размере исходя из двенадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день выплаты пособия.

7.1.9. Работникам выплачиваются единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами, исходя из финансовых возможностей учреждения, в размере 1 должностного оклада, действующего на момент выплаты, прописанные в соответствии с нормативными локальными актами учреждения – по ходатайству руководителя структурного подразделения.

7.1.10. Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, предоставляется единовременное вознаграждение в размере 1 должностного оклада, действующего на момент выплаты – исходя из финансовых возможностей учреждения, по ходатайству руководителя структурного подразделения.

7.1.11. Совместно с Профсоюзным комитетом организовывать, проводить и финансировать массовые культурно-досуговые и спортивно-оздоровительные мероприятия при наличии финансовых возможностей, в том числе в рамках реализации национальных проектов в области здравоохранения.

7.1.12. При наличии финансовых возможностей Работодатель оказывает материальную помощь для многодетных семей, одиноким матерям – по ходатайству Профсоюзного комитета, руководителя структурного подразделения.

7.1.13. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии финансовых возможностей на основании локального нормативного акта в связи с:

- рождением ребёнка;

- смертью членов семьи;

- другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюзного комитета и (или) руководителя структурного подразделения.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.1. Работодатель обязуется соблюдать определённые действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи, ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

8.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

8.2.1. Для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

8.2.2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

8.3. Работодатель вправе, при наличии финансовых возможностей:

8.3.1. Оказывать материальную помощь по заявлению работника.

8.3.2. Оказывать материальную помощь семье мобилизованного работника, погибшего при исполнении воинского долга.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется:**

- своевременно и в полном объеме обеспечить наличие всех необходимых аптек в структурных подразделениях ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России (первой помощи, противошоковая, профилактика парентеральных инфекций и пр.);
- обеспечить функционирование системы управления охраной труда;
- создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- выполнять комплекс мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- укреплять материально-техническую базу и осуществлять контроль за соблюдением работниками правил безопасности;
- проводить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры работников в порядке и в случаях, установленных действующим законодательством;
- в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний финансировать мероприятия по вакцинопрофилактике работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и прививок по эпидемиологическим показаниям, а также выполняющих работу с высоким риском заболевания инфекционными болезнями;
- организовывать соблюдение санитарно-эпидемиологических норм в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, в том числе инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи в ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России;
- приобретать и использовать средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства в достаточном количестве;
- обеспечивать структурные подразделения современным и безопасным стерилизационным оборудованием, оборудованием для обеззараживания воздуха;
- создавать условия для организации горячего питания работников в помещениях учреждения (столовая, комнаты приёма пищи в подразделениях).
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- соблюдать требования по охране труда, установленные законодательством;
- разрабатывать инструкции и правила по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда;
- выделять необходимое финансирование на мероприятия по охране труда;

- выявлять, анализировать и оценивать профессиональные риски, информировать работников об опасностях и уровне профессионального риска на рабочем месте;

- реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных системой управления охраной труда;

- обеспечивать обучение по охране труда Работников, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку и проверку знания требований по охране труда работников в сроки, установленные действующим законодательством;

- проводить за счёт собственных средств предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме работников наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

- не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организовать приобретение за счёт собственных средств и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением – в соответствии с локальными нормативными актами, согласованными с Профсоюзным комитетом;

- заменять на основании заявлений бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах во вредных условиях труда, которым по результатам специальной оценки условий труда положена бесплатная выдача молока, на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, согласно стоимости молока в Федеральной службе государственной статистики;

- информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также мерах по защите воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную

видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- оказание лечебно-профилактической помощи работникам учреждения, направленным на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объёмах, рекомендованных органами здравоохранения.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, правила санитарно-эпидемиологической, пожарной и антитеррористической безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- правильно использовать оборудование, инструменты, сырьё и материалы, соблюдать технологии;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- в установленном порядке проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- систематически контролировать состояние охраны труда;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения Работников по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировки на рабочем месте;

- осуществлять контроль применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении;

- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов по охране труда в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ.

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

10.1. Считать молодыми работниками специалистов в возрасте не старше 35 лет.

10.2. Адаптировать «молодых специалистов» к профессиональной деятельности на основе единой системы передачи опыта, знаний и навыков оказания медицинской помощи.

10.3. Разрабатывать совместную комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации.

10.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.5. Оказывать содействие работе Совета молодых ученых и специалистов.

10.6. Совместно организовывать, проводить и финансировать массовые культурно-досуговые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

10.7. Работодатель обязуется:

- поощрять молодых работников, ведущих активную и эффективную производственную, научную и общественную работу;
- проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников;
- поощрять работников, выполняющих работы по наставничеству, предусмотренных локальными нормативными актами.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодёжью;
- совершенствовать работу по защите социальных прав и гарантий работающих молодых специалистов в соответствии с изменениями в законодательстве;
- оказывать консультативную помощь молодым специалистам по вопросам предусмотренных льгот и дополнительных гарантий.

**11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И
ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА – ПРОФСОЮЗНОГО
КОМИТЕТА.**

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности (ст.370-378 ТК РФ).

11.1.2. Включать представителя Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.1.3. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- о планах деятельности Учреждения на год;
- об организационных изменениях;
- о годовых, полугодовых, квартальных и ежемесячных планах и результатах их выполнения;
- о предполагаемых изменениях в политике занятости, оплаты и условий труда;
- о сокращении численности и ликвидации структурных подразделений;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

11.1.4. Ежемесячно перечислять по личному заявлению работника на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы работников в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью членов профсоюза.

Удержание членских профсоюзных взносов производится по безналичному расчёту через бухгалтерию ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

11.1.5. Предоставлять сведения, содержащихся в первичных документах бухгалтерии об удержании профсоюзных взносов всех членов профсоюза, а также осуществлять контроль верности удержаний и своевременного перечисления членских профсоюзных взносов в профсоюзную организацию.

11.1.6. Предоставлять Профсоюзной организации по её запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, для подготовки квартальной и годовой отчётной документации, а также по вопросам охраны труда, выполнения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора и другим социальным вопросам.

11.1.7. Осуществлять публикацию документов, касающихся социальных интересов работников на портале Работодателя.

11.1.8. Содействовать Профсоюзной организации в использовании информационных систем, СМИ Работодателя для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюзной организации.

11.1.9. Освобождать от основной работы работников – членов выборных профсоюзных органов для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы (ст. 374 ТК РФ).

11.1.10. Соблюдать требования ст. 373-374 ТК РФ в случае увольнения председателя Профсоюзного комитета (и его заместителя) по инициативе Работодателя.

Выборные профсоюзные работники, не освобожденные от основной работы, не подлежат увольнению по инициативе Работодателя без учёта мотивированного мнения местной общественной организации; председатель – региональной общественной организации.

11.1.11. Проводить информационные встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения предварительного соглашения с Профсоюзным комитетом при формировании или изменении политики, существенно затрагивающей условия труда. Принимать локальные нормативные акты учреждения по указанным вопросам по согласованию с Профсоюзным комитетом.

11.1.12. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом 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 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.1.13. Рассматривать предложения Профсоюзного комитета об устранении выявленных нарушений в области трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, и в течение месячного срока сообщать Профсоюзному комитету о принятых мерах.

11.1.14. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель при наличии финансовой возможности:

- безвозмездно предоставляет помещения Профсоюзному комитету для проведения совещаний, учёбы и для осуществления повседневной работы, а также хранения архивных материалов;

- обеспечивает Профсоюзный комитет по заявкам оргтехникой, мебелью, стендами и наглядными материалами, канцелярскими принадлежностями, средствами связи, автотранспортом и пр.;

- организует уборку помещений и ремонт оргтехники и мебели.

11.2. Обязанностью Профсоюзного комитета является представительство и защита интересов работников с учётом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и настоящем Коллективном договоре.

Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

11.2.2. В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия настоящего Коллективного договора, Профсоюзный комитет имеет право представить требование об устранении этих нарушений.

11.2.3. В установленном порядке вносить Работодателю предложения по совершенствованию локальных нормативных актов Работодателя, регламентирующих трудовые и социальные правоотношения, а также по улучшению условий труда и оздоровления работников, по вопросам организации оплаты труда и мотивации труда.

11.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.2.5. Ежегодно совместно с Работодателем утверждать план культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членам их семей.

11.2.6. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другую практическую помощь работникам – членам Профсоюзной организации, в том числе при оформлении пенсии.

11.2.7. Контролировать соблюдение Сторонами условий настоящего Коллективного договора, законодательства по вопросам охраны труда, условий трудового договора, правил внутреннего распорядка, требовать устранения выявленных нарушений.

11.3. Профсоюзная организация в соответствии с принятым локальным актом вправе оказывать материальную помощь работнику, являющемуся членом Профсоюзного комитета, по его заявлению или ходатайству профорга (с приложением подтверждающих документов), в том числе на компенсацию

расходов на лечение, на приобретение санаторно-курортных путёвок, на оздоровление детей, в случае длительной болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях и иное.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

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

12.2. За уклонение от выполнения и (или) неисполнение условий настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

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

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, при этом Профсоюзный комитет проводит 1 раз в полугодие проверку его выполнения на совместном расширенном заседании Профсоюзного комитета и дирекции ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России.

13.2. При осуществлении контроля в части порядка заключения и исполнения мероприятий Коллективного договора стороны руководствуются ТК РФ, Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и Уголовным кодексом Российской Федерации.

13.3. Настоящий Коллективный договор подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у Работодателя – в отделе кадров, второй – в Профсоюзном комитете, третий – в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы.



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

28 (двадцать) листов
восемь

Начальник юридического
отдела И.В. Батулин