

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Российский научный центр хирургии имени академика Б.В. Петровского»
(ФГБНУ «РНЦХ им. акад. Б.В. Петровского»)

Юридический адрес: 119991, г. Москва, пер. Абрикосовский, д. 2
тел.: 8 (499) 248-15-29
e-mail: info@med.ru

Коллективный договор

**Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Российский научный центр хирургии
имени академика Б.В. Петровского»**

на период

«27» июля 2021 - «26» июля 2024 гг.

Представитель Работодателя
Заместитель директора-
исполнительный директор
ФГБНУ «РНЦХ им. акад.
Б.В. Петровского»

О.А. Герягин
«27» июля 2021 г.

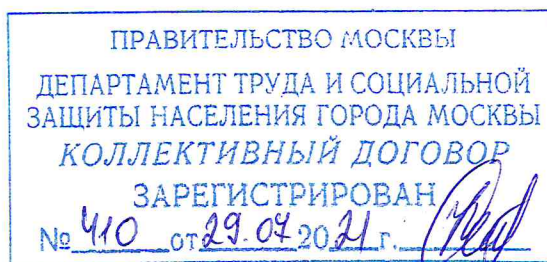


Представитель Работников
Председатель профсоюзной организации
ФГБНУ «РНЦХ им. акад.
Б.В. Петровского»

С.А. Ковалев
«27» июля 2021 г.
М. П.



Москва, 2021 г.



Содержание коллективного договора

| | |
|---|----|
| Раздел 1. Общие положения | 3 |
| Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора..... | 5 |
| Раздел 3. Права и обязанности Сторон. Участие Работников в управлении Центром..... | 7 |
| Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности | 12 |
| Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Центра | 15 |
| Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени..... | 18 |
| Раздел 7. Режим отдыха..... | 26 |
| Раздел 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование | 29 |
| Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда..... | 30 |
| Раздел 10. Охрана труда | 34 |
| Раздел 11. Социальные гарантии и льготы | 39 |
| Раздел 12. Права и гарантии деятельности Профкома Центра..... | 40 |
| Раздел 13. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Центре..... | 42 |
| Раздел 14. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор | 42 |
| Раздел 15. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон | 42 |
| Раздел 16. Заключительные положения | 43 |

Раздел 1.

Общие положения Коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Российский научный центр хирургии имени академика Б.В. Петровского» (ФГБНУ «РНЦХ им. акад. Б.В. Петровского»), именуемом в дальнейшем Центр, заключаемый Работодателем и Работниками Центра в лице их полномочных представителей.

1.2. Коллективный договор принимается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах), Законом Российской Федерации №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, иными нормативно-правовыми актами, Уставом Центра.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - в лице директора Центра, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники ФГБНУ «РНЦХ им. акад. Б.В. Петровского», от имени которых выступает профсоюзный комитет, в лице председателя профсоюзной организации (далее – Председатель профкома), действующего на основании решения профкома, с другой стороны, вместе именуемые Стороны.

1.4. Работодатель строит свои взаимоотношения с профсоюзной организацией Центра в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

1.6. Условия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Центра, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

Коллективный договор является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов всех Работников Центра.

1.7. Председатель профкома представляет интересы всех Работников Центра при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, организации контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении коллективных трудовых споров по вопросам заключения, изменения или выполнения Коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. Условия данного Коллективного договора являются обязательными как для Работодателя, так и для Работников. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора прекратить выполнение взятых на себя обязательств, кроме случаев предусмотренных законодательством.

1.10. Стороны признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых создается возможность разрешать социальные и трудовые разногласия, обеспечивать согласование интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.11. Стороны признают необходимость развития социальной инфраструктуры Центра, повышения заработной платы Работников за счет всех источников финансирования.

1.12. Стороны обязуются оказывать взаимную поддержку и содействие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников в рамках текущих финансовых возможностей Центра, и по взаимной договоренности проводят их совместно.

1.13. Стороны признают необходимость изменения Коллективного договора в случае, если его содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования Центра.

1.14. Согласованные сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору вносятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, оформляются дополнительным соглашением к действующему Коллективному договору, направляются на уведомительную регистрацию в семидневный срок.

1.15. Стороны признают, что условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Центра по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными.

1.16. Стороны признают, что все возникающие в Центре коллективные трудовые споры должны разрешаться в строгом соответствии с действующим законодательством, действующим Уставом Центра и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2.

Порядок заключения и изменения Коллективного договора.

Действие Коллективного договора

2.1. Стороны участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора и имеют право проявлять инициативу по ведению таких переговоров. Для начала ведения коллективных переговоров любая из Сторон обязана направить другой Стороне предложение о начале ведения коллективных переговоров.

2.2. Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора, обязана вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив другой Стороне ответ с указанием своих представителей для участия в работе двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, а также их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2.3. Каждая Сторона направляет в двустороннюю комиссию своих представителей. Персональный состав представителей от имени Работников Центра определяет профсоюзный комитет, от имени Работодателя – директор Центра. Общий состав двусторонней комиссии утверждается приказом директора Центра. Гарантии и компенсации лиц, участвующих в коллективных переговорах, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Сроки и место проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора определяются в приказе по Центру. Порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями участвующих Сторон.

2.5. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по

подготовке или изменению Коллективного договора. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

2.6. Подготовленный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора подлежит обсуждению Работниками Центра в структурных подразделениях Центра в срок не более 7 календарных дней со дня получения соответствующего проекта и дорабатывается двусторонней комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

2.7. Согласованный Сторонами проект Коллективного договора подписывается представителями Работников и Работодателя.

2.8. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных началах с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

2.9. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам выполнения Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны составить отчет по итогам выполнения Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет (статья 43 ТК РФ). В течение установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.11. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению нового Коллективного договора.

2.12. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

2.13. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном для подготовки и заключения Коллективного договора. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам при изменении и дополнении Коллективного договора, Стороны должны подписать

согласованное изменение и дополнение Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.14. В течение семи дней с даты подписания Сторонами Работодатель направляет Коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

2.15. Вступление Коллективного договора в силу и распространение его действия для Сторон не зависит от факта регистраций.

2.16. В течение 7 дней с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор для ознакомления Работникам. Сканированное изображение Коллективного договора подлежит размещению на официальном сайте Центра в сети Интернет.

2.17. Работодатель под роспись производит ознакомление с Коллективным договором вновь принятых работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора).

Раздел 3.

Права и обязанности Сторон.

Участие Работников в управлении Центром

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и иными федеральными законами;
- издавать локальные нормативные акты и осуществлять другие действия в пределах, установленных действующим законодательством;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания к работникам, не выполняющим функциональные (должностные) обязанности, нарушающим трудовую дисциплину и условия настоящего Коллективного договора;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- признавать первичную профсоюзную организацию, ее выборный орган - профком единственным представителем интересов Работников в области труда и связанных с трудом отношений, обязуется уважать право любого работника на вступление в профсоюз;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- беспрепятственно предоставлять стороне Работников полную и достоверную информацию, в том числе о финансовом состоянии организации, необходимую для заключения Коллективного договора, внесения в него изменений, контроля за его выполнением, при участии в разработке и принятии иных локальных нормативных актов; обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении организацией посредством участия представителей профкома в заседаниях органов управления организацией согласно ст. 53 ТК РФ;

- включать в состав и обеспечивать участие представителей профкома в работе комиссий: по охране труда, по организации и проведению специальной оценки условий труда работников, трудовым спорам, конкурса работников, при введении в организации «эффективного контракта» и прочих комиссиях при разрешении социально-трудовых вопросов в организации;

- доводить до сведения профкома информацию о предполагаемых изменениях нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;

- включить профком в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, приказов Минобрнауки по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;

- ежегодно информировать профком о средней заработной плате по категориям работников (научные сотрудники, медицинские работники, служащие и рабочие);

- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзу и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором случаях.

- представлять по запросу профкома Центра необходимую информацию о реорганизации или ликвидации Центра либо его подразделений, введении технологических изменений, влекущих за собой

изменение условий труда Работников Центра, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников Центра.

3.3. Профсоюзная организация имеет право:

- представлять интересы Работников Центра в области здравоохранения, труда, быта;
- осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда и иных нормативно - правовых актов;
- активно участвовать во всех разделах работы Центра относительно трудовых правоотношений между Работниками и Работодателем;
- отстаивать интересы Работников перед Работодателем;
- организовывать общественные мероприятия в Центре (организация праздников, юбилеев и т.д.);
- вносить предложения Работодателю по материальному и моральному поощрению работников, а также, их дисциплинарному наказанию, в случае их выявления;
- участвовать в работе совместных с Работодателем комиссиях.

3.4. Профсоюзная организация обязуется:

- содействовать эффективной работе Центра присущими профсоюзам средствами и методами;
- разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка и на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- участвовать в урегулировании возникающих трудовых споров и разногласиях, связанных с реализацией норм трудового законодательства и способствовать созданию благоприятного микроклимата в Центре;
- осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов членов профсоюза; представительство и защиту коллективных прав и интересов всех работников Центра в порядке и случаях, предусмотренных законодательством. В том числе профком представляет интересы всех Работников Центра при разработке, заключении и реализации Коллективного договора, разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в области охраны, оплаты труда, обеспечения социально-трудовых гарантий;
- осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства, правил и иных нормативно-правовых актов по охране труда, обязательств Коллективного договора;

- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений обязуется не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые им предложения не встречают согласия другой Стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства;

- соблюдать политику конфиденциальности, использовать информацию, полученную в ходе взаимодействия со стороной Работодателя, исключая искажение, неверное толкование, разглашение производственной, врачебной или коммерческой тайны, являющейся таковой в соответствии с нормами действующего законодательства.

3.5. Работники имеют право:

- распространять передовые методы работы, укреплять трудовую дисциплину, воспитывать своих членов коллектива в духе медицинской этики и деонтологии, повышать их культуру;

- выбирать для защиты своих интересов председателя первичной профсоюзной организации, требовать от него регулярных отчетов, в случае необходимости отзывать и заменять его решением общего собрания;

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;

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

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников.

3.6. Работники обязуются:

- ответственно и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с занимаемой должностью и должностной инструкцией;

- своевременно и точно исполнять положения Трудового кодекса РФ, а также распоряжения вышестоящих организаций, письменные и устные приказы директора Центра и лиц его замещающих в рамках предусмотренных прав и обязанностей;

- соблюдать Устав Центра, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и другие действующие в Центре локальные нормативные акты, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя (в том числе непосредственного руководителя), а также распоряжения, связанные с реализацией законных решений органов государственной власти и управления, в том числе муниципальных.

- повышать квалификацию не реже 1 раза в 5 лет (для должностей, которым это предусмотрено в рамках действующего законодательства Российской Федерации).

- проходить не реже чем 1 раз в пять лет сертификационный цикл (аккредитацию) по специальности;

- иметь сертификат по выбранной специальности;

- соблюдать врачебную тайну;

- соблюдать правила этики и деонтологии;

- бережно относиться к имуществу Центра и других работников;

- выполнять установленные нормы труда;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Центра (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- во избежание конфликта интересов и исключения коррупционной составляющей уведомить Работодателя о наличии иных трудовых отношений и видов занятости, в том числе о трудоустройстве на условиях внешнего совместительства, регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае невыхода на работу сообщать Работодателю в тот же день причину отсутствия;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать их меняющему работнику в порядке, чистоте, исправности, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Центра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;
- оказывать практическую помощь своим менее опытным товарищам по работе;
- выполнять все установленные мероприятия при оказании медицинской помощи населению;
- нести персональную ответственность за сохранность личной печати врача, бланков строгой отчетности (листов нетрудоспособности, рецептурных бланков и др.), а также имущества, выделенного в распоряжение работника;
- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

Раздел 4.

Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности

4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на создание здорового социального климата в Центре, повышение эффективности научно-исследовательской и инновационной деятельности как источника экономической стабильности, увеличения доходной части полного бюджета Центра и повышения на этой основе материального благополучия каждого Работника Центра.

4.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя следующие обязательства:

4.2.1. Принимать все доступные в рамках текущих финансовых возможностей Центра меры для обеспечения нормальной производственной и хозяйственной деятельности Центра. Обеспечивать для каждого Работника Центра нормальные условия труда: предоставить производственные площади в соответствии с санитарными нормами на одного работающего и требованиями охраны труда; содержать в чистоте производственные и

санитарно-бытовые помещения. Обеспечивать снабжение подразделений Центра материалами, инструментами, оборудованием, хозяйственными товарами, канцтоварами, средствами оргтехники и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.2. Совместно с Работниками Центра активно использовать все доступные каналы привлечения средств: субсидии, получаемые в установленном порядке из федерального бюджета, хозяйственные договоры, гранты, конкурсные программы на региональном, государственном и международном уровнях и т.д. Прилагать все усилия по повышению рейтинга Центра.

4.2.3. Поддерживать активность Работников Центра по привлечению средств путем получения грантов, в том числе международных, участия в совместных программах с другими организациями, заключения договоров на работы по профилю подразделений. Обеспечивать своевременную, полную и регулярную информацию, доступную всем Работникам Центра, о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д., а также проблемах Центра, для решения которых может быть использован научный, технический и кадровый потенциал Центра.

4.2.4. Поощрять участие научных работников в научных конференциях и форумах, как повышающее престиж Центра и способствующее установлению новых научных связей. Приветствовать их участие в зарубежных научных программах, в том числе с краткосрочными выездами в зарубежную организацию.

4.2.5. Рассматривать привлечение научной молодежи в Центр как приоритетную задачу. Всемерно содействовать привлечению аспирантов и студентов, ординаторов в Центр.

4.2.6. Содействовать трудоустройству аспирантов очной аспирантуры Центра на условиях неполной занятости в должности младшего научного сотрудника (при наличии свободных ставок).

4.2.7. Содействовать профессиональному, научному и культурному росту молодых ученых и специалистов, развитию их творческой активности.

4.2.8. Привлекать молодых ученых и специалистов к разработке, апробации и внедрению новых методов и технологий диагностики, лечения, профилактики и реабилитации в практику здравоохранения, координация и анализ внедренческой деятельности.

4.2.9. Содействовать участию молодых ученых и специалистов в российских и зарубежных научных мероприятиях в целях изучения тенденций развития и важнейших достижений современной медицинской науки и практики здравоохранения.

4.2.10. Привлекать молодых ученых и специалистов к куриации исследовательской работы студентов старших курсов медвузов (в т.ч. членов студенческих научных кружков) на базе Центра и предварительному отбору выпускников для обучения в клинической ординатуре Центра.

4.2.11. Поддерживать преподавательскую деятельность научных работников как способствующую привлечению активной научной молодежи в Центр. Содействовать в проведении экскурсий и дней открытых дверей для учащихся и студентов медицинских учебных заведений. Производить стимулирующие выплаты для научных работников, преподающих в образовательных организациях высшего образования в согласованных размерах в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. Работники Центра обязуются:

4.3.1. Добросовестно трудиться в соответствии с занимаемой должностью и трудовым договором, творчески относиться к своим обязанностям, выполнять свою часть государственного задания, установленные нормы труда и соблюдая качество работы.

4.3.2. Соблюдать требование законодательства об охране результатов интеллектуальной деятельности, являющихся объектами патентных прав.

4.3.3. Бережно относиться к имуществу Центра, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, тепловую и электрическую энергию.

4.3.4. Соблюдать требования техники безопасности труда, пожарной безопасности, правил и инструкций по охране труда, поддерживать чистоту в помещениях и на территории Центра, соблюдать установленный режим труда, выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. Сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважительно относиться к правам и труду друг друга, не допускать некорректного поведения или действий, мешающих другим Работникам Центра выполнять их трудовые обязанности. Соблюдать принципы этики и деонтологии.

4.3.6. Не заниматься в Центре политической деятельностью, агитацией в пользу каких-либо партий, движений, кандидатов в депутаты, на рабочих местах и в рабочее время. Не использовать в целях такой деятельности информацию, полученную в результате производственной деятельности в Центре.

4.4. Профком Центра берет на себя следующие обязательства:

4.4.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками Центра государственного задания: совместно с соответствующими подразделениями

Центра участвовать в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение уровня соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

4.4.2. Содействовать предотвращению и разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров в Центре на основании действующего законодательства и настоящего Коллективного договора, прилагать все силы для бесконфликтного разрешения противоречий и разногласий, возникающих между Работниками Центра и Работодателем, и в необходимых случаях выступать в роли посредника при переговорах между Работниками Центра.

4.4.3. В случае выполнения условий данного Коллективного договора не организовывать массовых акций протеста (собраний, митингов, демонстраций, пикетирования в поддержку своих требований, забастовок, занятия помещений Центра и т.д.).

4.4.4. При организации массовых акций протеста уведомлять о них работодателя в сроки и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом о профсоюзах.

Раздел 5.

Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Центра

5.1. Стороны признают, что сокращение численности или штата Работников Центра, перевод Работников Центра на неполное рабочее время, отстранение от работы могут применяться только в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2. В случае ухудшения финансово-экономического положения Центра Работодатель обязуется поддерживать легитимные инициативы Работников Центра, способствующие сохранению занятости Работников и рабочих мест, в том числе поиск и предоставление информации о возможных формах и способах осуществления Центром приносящей доход деятельности, о проблемах и научных направлениях, допускающих приложение научного потенциала Центра.

5.3. Работодатель обязуется проводить сокращение численности или штата Работников Центра в соответствии и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством; не переводить Работников Центра без их согласия на другую не соответствующую квалификации имеющуюся у Работодателя работу.

5.4. При принятии решения о сокращении численности и штата

Работников Центра и возможном **расторжении** трудовых договоров с Работниками Центра в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязуется в письменной форме сообщить об этом в профком Центра и передать в органы службы занятости информацию о возможных увольнениях Работников Центра. При массовом увольнении Работников информацию направлять не позднее, чем за 3 месяца до даты начала проведения **соответствующего** мероприятия, с указанием численности и категорий Работников Центра, которых они могут коснуться, и сроки, в течение которого их намечено осуществить, в **соответствии** с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

5.5. Предупреждать каждого высвобождаемого Работника Центра в письменной форме (под роспись) о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения. Работников, работающих на условиях срочного трудового договора, извещать об истечении срока его действия не менее чем за три календарных дня до окончания договора.

5.6. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, **соответствующую** квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работника - члена первичной профсоюзной организации Центра, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.8. По согласованию с руководителем сокращаемого подразделения **предоставлять** Работникам, подлежащим высвобождению, часть рабочего времени, но не менее 2 часов в неделю (при полной занятости), для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Стороны договорились, что категории Работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, определяются в **соответствии** с Трудовым кодексом Российской Федерации. Производительность труда подлежит оценке по совокупным показателям различных факторов (объема выполняемой работы, качества сделанной работы, скорости её выполнения, разносторонности, затрат на производство и др.)

5.10. При равной производительности труда и **квалификации**

преимущество имеют:

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

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

- лица, получившие в период работы в Центре трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, направленные работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;

- в семье научных работников, если один из супругов имеет официальный статус безработного;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.

5.11. В случае принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о сокращении численности или штата Работников в связи с реорганизацией, ликвидацией, сокращением объемов работ, ухудшением финансово-экономического положения Центра и возможном последующем расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.12. Работодатель обязуется:

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.13. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

- подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю, по согласованию между работодателями, или перемещение внутри Центра.

5.14. Увольнение считается массовым в случаях:

- а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 250 и более человек в течение 90 календарных дней;
 - 30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в учреждении с численностью работающих до 100 человек.

Раздел 6.

Трудовые отношения и режим рабочего времени

6.1. Трудовые отношения между Сторонами возникают на основании заключаемого ими трудового договора. Порядок заключения трудового договора и содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Трудовые договоры с работниками Центра заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Стороны заключают трудовой договор в письменной форме, с изложением основных условий трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника Центра, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

6.3. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющему образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуре, могут

заключаться как на неопределенный срок, так и на срок определенный сторонами трудового договора, но не более 5 лет, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.4. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников и должностей работников, определенных учредителем, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющему образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуре, а также переводу на соответствующее должности работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава Центра и (или) локального нормативного акта.

6.5. Прием, перевод, порядок увольнения Работников Центра регулируются действующим трудовым законодательством, а также правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

6.6. Допуск к медицинской и фармацевтической деятельности в Центре производится в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации № 323 от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» - лиц, получивших медицинское образование в Российской Федерации, имеющих диплом и специальное звание, а также сертификат (свидетельство об аккредитации).

6.7. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса устанавливается действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

6.9. Работодатель знакомит каждого вновь принимаемого Работника

Центра под роспись (до заключения трудового договора) с Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника Центра.

6.10. Прием на работу оформляется приказом Директора Центра, издаваемым на основании заключенного трудового договора. Изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его прекращение регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.11. Обработка персональных данных Работника Центра производится в соответствии с действующим законодательством. С согласия Работника копии его личных документов (паспорта, СНИЛС, документов об образовании, повышении квалификации, о перемене фамилии, о регистрации (прекращении) брака, о рождении детей, рекомендательные характеристики и др.) могут храниться в его личном деле. Также в личном деле Работника могут храниться копии приказов по сотруднику, должностные инструкции, объяснительные записки, акты о нарушении трудовой дисциплины, трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовому договору, аттестационные листы, справки об отсутствии (наличии) судимости, медицинские заключения (освидетельствования), анкеты.

При передаче персональных данных Работника Работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать третьей стороне без письменного согласия Работника Центра персональные данные, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, а также в случаях, установленных действующим законодательством.

6.12. Стороны исходят из того, что в течение рабочего времени Работники Центра должны исполнять свои трудовые обязанности, установленные трудовым договором. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет до 40 часов в неделю.

6.13. Режим рабочего времени и времени отдыха, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, порядок приема и увольнения Работников Центра, применяемые к Работникам Центра меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

6.14. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и

условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.15. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.16. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Центра на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.17. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.18. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.18.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.18.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.18.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.19. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 мин., который в рабочее время не включается.

6.20. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время по должностям (профессиям), режим работы которых связан с непрерывной работой по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных (перерыв предоставляется по принципу очередности) по разделу штатного расписания «Клиника».

6.21. Для работников административно-управленческого персонала (АУП) предусматривается пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительностью рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю. Перерыв на обед 30 минут с 13:00 до 13:30. Начало работы в 8:30, окончание работы в 17:15, в пятницу в 16:00.

Для отдельных категорий медицинских работников устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым законодательством и проведенной оценкой специальных условий труда.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.22. Для медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39, 36, 33, 30, 24 часа в неделю. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.23. Продолжительность еженедельной работы для лиц, являющихся инвалидами, не может превышать 35 часов в неделю.

6.24. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.25. Для работников Центра, 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, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
- не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.26. Для отдельных категорий Работников, исходя из

производственных задач и функциональных обязанностей, могут быть установлены (в индивидуальных трудовых договорах) режимы работы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня. Этим категориям работников устанавливается суммированный учет рабочего времени. В качестве учетного периода принимается 1 месяц.

При работе в режиме гибкого рабочего времени Работникам Центра устанавливается иное начало, окончание или иная общая продолжительность рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку Работником Центра суммарного количества рабочих часов в месяц.

График работы Работников, имеющих гибкий режим работы, а также графики сменности работников подразделений Центра устанавливаются ежемесячно за один месяц и доводятся до сведения работников под роспись. Предоставление выходных дней производится по скользящему графику.

6.27. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и порядок привлечения к ней определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.29. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.30. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (кроме сменного графика работы):

- для предотвращения катастрофы, ликвидации производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие и **праздничные** дни допускается с письменного согласия работников.

6.31. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий **праздничный** день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий **праздничный** день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа в выходной или нерабочий **праздничный** день оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.32. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с трудовым законодательством. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается в порядке и в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Для осуществления оплаты за сверхурочную работу либо расчета дополнительного времени отдыха за сверхурочную работу, период привлечения Работника к сверхурочной работе должен быть подтвержден письменным заявлением Работника, согласован с заведующим **соответствующего** структурного подразделения, главным врачом, кадровой службой и службой безопасности Центра.

6.32. При нахождении Работника Центра в командировке по заданию Центра режим рабочего времени **устанавливается** отдельно по согласованию с руководителем организации, в которую он командирован.

6.33. В Центре допускается выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время как Работниками Центра (внутреннее **совместительство**), так и Работниками другой организации (внешнее **совместительство**).

При работе по **совместительству** продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников. Особенности работы по **совместительству** регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.34. В Центре допускается дистанционная (удаленная) работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, **представительства**, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в

другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя, режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника, особенности организации и охраны труда дистанционных работников, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях - определяются в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса РФ».

6.35. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника Центра. По запросу

Профкома Центра трудового коллектива Работодатель предоставляет мотивированное обоснование вводимых изменений.

Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.36. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель имеет право переводить Работника Центра на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Центре с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.37. По соглашению Сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Центра каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.38. Работодатель формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников в порядке, установленном ст. 66.1 ТК РФ, и представляет их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Раздел 7.

Режим отдыха

7.1. Для сохранения нормального процесса работы и взаимозаменяемости работников Центра, график отпусков составляется с указанием конкретной даты начала отпуска и его продолжительности.

7.2. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника, который должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала, путем издания кадрового приказа.

7.3. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

7.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Сверх случаев прямого непредоставления отпуска более 2-х лет подряд, отпуск считается неиспользованным (полностью или частично) по вине Работодателя, если отпуск остался неиспользованным вследствие непринятия мер к установлению очередности отпусков.

7.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Центра продолжительностью 28 календарных дней, Работникам Центра в возрасте до 18 лет – 31 календарный день, инвалидам - не менее 30 календарных дней.

Работникам Центра, имеющим ученую степень доктора наук, может быть предоставлен отпуск 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня (при условии, если работник занимает штатную должность, по которой тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени).

7.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по **результатам** специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, **устанавливается** в размере не менее 7 календарных дней.

Медицинским работникам в **соответствии** с Постановлением **Правительства** Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» **дополнительный** оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда **предоставляется** согласно **приложению** к указанному Постановлению без проведения специальной оценки условий труда.

По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть **разделен** на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.7. По письменному заявлению Работника Центра и при наличии **финансовых** возможностей Работник имеет право заменить часть оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных **дополнительных** оплачиваемых отпусков беременным и кормящим женщинам, Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам Центра, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда за работу в **соответствующих** условиях, не допускается.

7.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома Центра. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время могут следующие Работники Центра:

- один из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка инвалида в возрасте до 18 лет,
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением;
- работники в возрасте до 18 лет.
- иные категории в случаях, оговоренных трудовым законодательством.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

7.4. Руководители структурных подразделений обязаны в срок до 1 декабря текущего года представлять в кадровую службу Центра график отпусков работников соответствующего структурного подразделения на следующий календарный год.

7.5. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем другой, последнему по письменному заявлению предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.6. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год производится в исключительных случаях в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники Центра, не использовавшие очередной оплачиваемый отпуск до декабря текущего года, обязаны использовать отпуск в текущем рабочем году. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику Центра в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия Работника перенос отпуска на следующий рабочий год, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован Работником Центра не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.7. Работнику Центра на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

Работникам Центра, осуществляющим уход за детьми до 3-х лет, имеющим на своем иждивении детей-инвалидов, на основании письменного

заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (по согласованию с администрацией).

7.8. Работники Центра, имеющие детей, имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период данного отпуска за Работниками Центра сохраняется место работы.

7.9. Научные работники, удовлетворяющие одному из следующих критериев:

- соответствующие утвержденным квалификационным требованиям по занимаемой должности по результатам последней проведенной аттестации,

- совмещающие работу с обучением, имеют право обратиться к Работодателю с ходатайством о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы длительностью до одного года для работы в ведущих научных учреждениях России или зарубежных стран, при этом руководитель или партнер научного работника в предполагаемом месте работы должен входить в число ведущих ученых в своей области.

7.10. Стороны исходят из того, что при публикации научных статей и других печатных материалов научный работник берет на себя обязательство включать Центр в качестве одного из мест своей работы.

Раздел 8.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

8.1. Работодатель организует подготовку, то есть профессиональное образование и профессиональное обучение (по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации), а также дополнительное профессиональное образование (по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации) работников Центра, в том числе прохождение курсов, повышающих их профессиональный уровень. Подготовка за счет Работодателя осуществляется по заявкам руководителей структурных подразделений и только при наличии средств у Работодателя.

8.2. При направлении Работника Центра на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работнику Центра, направляемому на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Для определения уровня профессиональной подготовки Работодателем проводится периодическая аттестация Работников Центра.

8.4. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата медицинских наук или доктора медицинских наук работникам Центра, совмещающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации непосредственного руководителя предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы. Продолжительность отпуска на соискание ученой степени составляет для:

- кандидата медицинских наук - до 3 месяцев;
- доктора медицинских наук - до 6 месяцев.

Заявление на предоставление соответствующего отпуска подается соискателем не позднее 12 месяцев до предполагаемой защиты.

Раздел 9.

Формы и системы оплаты труда, нормирование труда

9.1. Оплата труда Работников осуществляется на основе действующего в Центре Положения об оплате труда.

9.2. Работникам обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допускается какая-либо дискриминация.

9.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Центре системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Системы оплаты труда установлены с учетом должностного оклада.

9.4. Оплата труда Работников Центра складывается из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат, в том числе выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- стимулирующих выплат за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, стаж непрерывной работы и выслугу лет,

интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам года.

9.5. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем раз в полмесяца:

- аванс 20 числа расчетного месяца;
- окончательный расчет за месяц 5 числа месяца, следующего за расчетным.

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

9.7. При выплате заработной платы Работодатель выдает каждому Работнику Центра расчетный листок установленной формы с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику Центра, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.5. Заработная плата выдается Работникам Центра путем перечисления денежных средств на счет кредитной организации, либо выплачивается в кассе Центра.

9.6. Работодатель информирует Профком и Работников Центра накануне дня выплаты о смещении сроков выдачи начисленной заработной платы в случае невозможности выплаты по независящим от Работодателя причинам. В этом случае после устранения вышеуказанных причин расчет производится в течение двух дней. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.7. Оплата отпусков Работникам производится не позднее, чем за три дня до их начала; выплаты при увольнении – в день увольнения. Если Работнику своевременно не произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой согласованный с работником срок.

9.8. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни,

сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается в Центре с соблюдением процедуры, закрепленной трудовым законодательством.

9.9. Оплата труда Работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, в порядке, определенном действующим законодательством. В случае признания рабочего места безопасным повышение оплаты труда не производится.

9.10. Оплата труда Работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

9.11. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ по вакантной должности, определенной трудовым договором, Работникам Центра устанавливается доплата по соглашению сторон не более 50 % от должностного оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и профессиональному квалификационному уровню (ПКУ) по основному месту работы с учетом фактически отработанного времени, но в любом случае доплата не может превышать оклад по совмещаемой должности.

Основанием для осуществления данных выплат служит заявление Работника, согласованное уполномоченными лицами, и подтвержденное приказом руководителя.

9.12. Работнику Учреждения, относящемуся к категориям врач, средний и младший медицинский персонал, а также к административно-управленческому персоналу, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) на период отпуска, нетрудоспособности, командирования – в размере не менее 15% от должностного оклада по ПКГ и ПКУ лица, исполняющего обязанности, с учетом фактически отработанного времени.

Основанием для осуществления данных выплат служит заявление Работника, согласованное уполномоченными лицами, и приказ руководителя Учреждения.

9.13. Доплата за работу в ночное время производится Работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

Размер доплаты медицинскому персоналу за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 100 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Размер доплаты водителям за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Размер доплаты работникам административной службы обеспечения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 50 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

9.14. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливается в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

9.15. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, составляет 10% к должностному окладу.

9.16. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику Центра выплат Работодатель индексирует задержанные суммы в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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 невыплаченных в срок сумм.

9.17. Для Работников Центра, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно акту специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты.

9.18. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9.19. Основными критериями при аттестации Работников Центра являются: квалификация Работника Центра с учетом стажа работы, навыки работы (для научных работников – также с учетом ученой степени), качество выполнения им своих должностных обязанностей и реальные достигнутые ими результаты. В состав аттестационной комиссии включаются представители Профкома Центра.

9.20. Заработная плата Работника Центра, отработавшего весь месяц,

не может быть ниже **минимального** размера оплаты труда, установленного государством.

9.21. При невыполнении Работником Центра своих трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника Центра.

9.22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в **соответствии** с объемом выполненной работы, **стимулирующие надбавки не выплачиваются**.

9.23. При невыполнении Работником Центра своих трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Сторон, за Работником Центра сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), **рассчитанных пропорционально времени простоя**.

Раздел 10.

Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

10.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и необходимые производственно-бытовые условия Работникам Центра в **соответствии** с положениями действующего законодательства по охране труда и соблюдать требования охраны труда при создании, реконструкции, пусконаладочных работах и эксплуатации научного и **производственного** оборудования, не допускать ввода в **эксплуатацию** оборудования, установок и технологий, не отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.2. Предусмотреть средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, установленные соглашением и настоящим Коллективным договором в расчете на каждого работника не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в городе Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

10.1.3. Поддерживать температуру в рабочих помещениях Центра в пределах установленных санитарных норм.

10.1.4. Обеспечивать по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в **соответствии** с государственными нормативными требованиями охраны труда Работникам Центра, занятым на работах с вредными условиями труда при отсутствии данных о результатах проведения специальной оценки условий труда.

Работникам Центра, занятым на работах с вредными условиями труда, выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или

других равноценных пищевых продуктов.

Проводить за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры Работников Центра, работающих во вредных и опасных условиях труда, согласно спискам, представленным службой охраны труда Центра, а также предварительные (при поступлении на работу) и внеочередные медицинские осмотры Работников Центра для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.5. В случае уклонения Работника Центра от прохождения **обязательного медицинского** осмотра отстранять его от работы без сохранения заработной платы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В случаях отстранения от работы Работника Центра, который не прошел **обязательный** медицинский осмотр не по своей вине, производить оплату за все время отстранения от работы как за простой.

В случае отстранения Работника Центра от работы по медицинским показаниям рассматривать вопрос о его переводе на другую работу с его письменного согласия, в соответствии с медицинскими показаниями.

10.1.6. Организовать проведение систематического обучения, **инструктажа**, проверки знания требований охраны труда Работников Центра, включая руководителей подразделений, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

При необходимости **разрабатывать** соответствующие инструкции, рекомендации и методические пособия.

10.1.7. Проводить обязательную специальную оценку условий труда в соответствии с порядком, установленным требованиями законодательства Российской Федерации.

10.1.8. Обеспечивать Работникам Центра, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

- приобретение и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств **индивидуальной защиты**, **смывающих** и **обезвреживающих** средств, прошедших **обязательную** сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, в соответствии с установленными нормами;

- замену, хранение, ремонт, стирку, чистку, дезинфекцию, обеспыливание и обезвреживание **средств индивидуальной защиты** работников.

Обеспечивать Работникам Центра, занятым на работах с образцами тканей животных или человека, приобретение и своевременную выдачу защитных (медицинских) перчаток в соответствии с нормативами.

10.1.9. Обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда женщин и Работников Центра в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.1.10. Оборудовать (при наличии финансовой возможности) помещения Центра системой видеонаблюдения в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников, иных лиц, пребывающих на территории Центра, сохранности имущества, а также для обеспечения качества предоставляемых услуг.

10.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Центра от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализацию мероприятий по их профилактике.

10.1.13. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника Центра вследствие несчастного случая на производстве (профессионального заболевания) Работнику Центра (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в размере и порядке, предусмотренными Московским трехсторонним соглашением, законодательством Российской Федерации, либо определенными решением суда.

10.1.14. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;
- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;
- уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.15. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников Центра в

соответствии с трудовым законодательством и иными **нормативными** правовыми актами, **содержащими** нормы трудового законодательства.

10.1.16. Регулярно информировать Работников Центра об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты в Центре.

10.2. Профком Центра в целях осуществления контроля в области охраны труда:

10.2.1. Осуществляет проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах.

10.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.3. Содействует Работникам Центра в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного их жизни и здоровью по вине **Работодателя**.

10.2.4. **Предъявляет** Работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников Центра.

10.2.5. В случае получения информации о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, направляет Работодателю представление об устранении этих нарушений.

10.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда Работников Центра, таких как замеры освещенности, уровня шума, вибраций, электромагнитного, ионизирующего и лазерного излучений, содержания вредных веществ и других факторов, влияющих на здоровье и работоспособность Работников Центра. Для проведения такой экспертизы Профком Центра вправе привлекать профсоюзного инспектора труда.

10.2.7. Представляет заключение независимой экспертизы **Работодателю** с предложениями по изменению или улучшению условий труда Работников Центра.

10.3. Работники Центра обязаны:

10.3.1. Строго соблюдать требования охраны труда.

10.3.2. Правильно применять средства **индивидуальной** защиты.

10.3.3. Своевременно информировать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

10.3.4. Сообщать Работодателю о нарушениях условий безопасного проведения работ.

10.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.4. Работники Центра имеют право на:

10.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

10.4.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

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

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

10.4.6. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

10.4.7. дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

10.4.8. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

10.4.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской

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

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

10.4.11. гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Раздел 11.

Социальные гарантии и льготы

11.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель предоставляет Работникам следующие социальные льготы и гарантии:

- медицинское обслуживание Работников, членов их семей и близких родственников;
- медицинское обслуживание лиц, состоявших с Центром в трудовых отношениях, не менее 10 лет;
- ежегодную диспансеризацию Работников Центра;
- обязательное социальное страхование;
- оказание (при наличии финансового обеспечения) материальной помощи Работникам при наступлении чрезвычайных ситуаций, в случае смерти работника (семье работника).

Основанием для получения материальной помощи является личное заявление Работника (члена семьи, в случае смерти работника), с приложением необходимых документов, согласованное с руководителем структурного подразделения;

- премирование Работников к юбилейным датам (при наличии финансового обеспечения);
- награждение Работников (при наличии финансового обеспечения).

11.2. При проведении ежегодных конкурсов Центра, в том числе с участием молодых ученых и специалистов, на лучшую публикацию года и лучшее диссертационное исследование выплачивается денежное поощрение победителям и призерам (при наличии финансового обеспечения).

11.3. Работодатель обязуется организовать выделенные помещения для приема пищи (столовую). Содержать помещение для приема пищи

(столовую) в надлежащем порядке.

11.4. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Центра путем внесения изменений в настоящий Коллективный договор по решению Сторон.

11.5. Профком обязуется из собственных средств оказывать материальную помощь Работникам, являющимся членами профсоюза, в случае их трудного материального положения, а также осуществлять премирование сотрудников – членов профсоюза за активную общественную деятельность, культмассовую работу, к юбилейным датам.

Раздел 12.

Гарантии деятельности Профкома Центра

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель не препятствует деятельности Профкома Центра в пределах его полномочий.

12.1.2. Работодатель предоставляет Профкому Центра необходимую информацию по социально-трудовым и иным, непосредственно связанным с ними вопросам, касающимся деятельности Центра (в пределах его полномочий).

12.1.3. Работодатель гарантирует в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профком Центра о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.1.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома Центра:

- о сокращении численности или штатов Работников Центра, являющихся членами первичной профсоюзной организации Центра;
- при введении мер, предотвращающих массовое увольнение Работников Центра;
- при подписании Правил внутреннего трудового распорядка;
- при установлении систем оплаты труда;
- при составлении графиков отпусков;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

12.1.5. Работодатель обязуется безвозмездно обеспечить условия для деятельности профсоюзного органа.

12.1.6. Работодатель обязуется освобождать членов профкома от основной деятельности на период профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

12.1.7. Работодатель обязуется перечислять на расчетный счет

профкома ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза. Заявление на удержание взносов в централизованном порядке член профсоюза пишет 1 раз за весь период работы в Центре.

12.2. Профком Центра действует на основании Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Устава Профсоюза медицинских работников здравоохранения г. Москвы, Положения о первичной профсоюзной организации и другими нормативными правовыми актами.

12.3. Профком Центра представляет интересы работников Центра, являющихся членами профсоюза, а в отдельных случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ - интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе: при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

12.4. В случае выявления нарушения трудового законодательства Профком Центра имеет право:

- направить Работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

12.5. Профком Центра признает, что проведение конференций Работников Центра в рабочее время по организационным вопросам трудового коллектива допускается только при согласовании с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за пять рабочих дней до даты их проведения).

12.6. Профком Центра вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и социально-экономические вопросы в Центре, а также проекты таких актов. Работодатель в согласованные сроки рассматривает по существу данные предложения и проекты локальных нормативных актов и направляет Профкому Центра мотивированный ответ.

12.7. Стороны обязуются участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменений условий труда и установлением доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Раздел 13.

Разрешение индивидуальных трудовых споров в Центре

13.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные

разногласия между Работодателем и Работником Центра или лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

13.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров Работник вправе обратиться в компетентные органы в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.

Раздел 14.

Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в Коллективный договор

14.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работниками Центра и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома Центра при принятии локальных нормативных актов.

14.2. Интересы Работников Центра при рассмотрении коллективных трудовых споров Сторон представляет Профком Центра.

14.3. Работники Центра принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения Работодателем, не использовать забастовку как метод давления на Работодателя.

14.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 15.

Выполнение Коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон

15.1. Работодатель и Профком Центра обязуются разъяснять Работникам Центра положения Коллективного договора и содействовать реализации их прав.

15.2. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

15.3. При проведении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию (в пределах действия Коллективного договора) не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представители Сторон, уклоняющиеся от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Коллективного договора, наказываются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

15.4. Представители Сторон, осуществляющие контроль выполнения Коллективного договора, обязуются не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной или иной).

15.5. В случае несвоевременного выполнения, частичного или полного невыполнения Работодателем условий Коллективного договора Профком Центра оставляет за собой право на урегулирование разногласий в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

15.6. Стороны признают необходимость принятия согласованных решений и урегулирования разногласий и обязуются принимать все необходимые меры для поиска компромисса при возникновении спорных ситуаций.

15.7. Представители Работодателя либо Профком Центра, виновные в невыполнении или нарушении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

15.8. Представители Работодателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 16.

Заключительные положения

16.1. Работодатель обеспечивает размещение Коллективного договора на сайте Центра для ознакомления с ним Работников Центра в 7-дневный срок с даты уведомительной регистрации, а всех вновь принимаемых на

работу Работников Центра знакомит под роспись с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

16.2. Все социальные и трудовые выплаты Работникам Центра, предусмотренные настоящим Коллективным договором и не являющиеся обязательными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, производятся Работодателем при наличии соответствующих денежных средств, разрешенных к такому использованию действующим законодательством.

16.3. В решении всех вопросов, не оговоренных настоящим Коллективным договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

16.4. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.