

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023 годы

между работодателем и работниками  
федерального государственного автономного учреждения  
«Национальный медицинский исследовательский центр здоровья детей»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Представитель Работодателя:

Директор  
ФГАУ «НМИЦ здоровья детей»  
Минздрава России

  
А.П. Фисенко



«28» 12 2020 г.


Представитель Работников:

Председатель МОО-ППО  
ФГАУ «НМИЦ здоровья детей» ПСРЗ г.  
Москвы, представитель работников

  
О.В. Кожевникова



«28» 12 2020 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 624 от 29.12.2020 г. 

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	5
3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК .....	9
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ .....	10
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	12
6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ .....	13
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.....	15
8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ .....	17
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ .....	19
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА .....	19
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	20

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

федеральное государственное автономное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр здоровья детей» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Учреждение),

Место нахождения: 119991, г. Москва, Ломоносовский проспект, д.2, строение 1,

Почтовый адрес: 119991, г. Москва, Ломоносовский проспект, д.2, строение 1,

Телефон: +7 (499) 134-30-83,

E-mail: info@nczd.ru,

Internet:nczd.ru,

в лице директора Учреждения Фисенко Андрея Петровича, именуемого далее Работодатель, и работники федерального государственного автономного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр здоровья детей» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Работники), интересы которых представляет председатель местной общественной организации - первичной профсоюзной организации (МОО-ППО) федерального государственного автономного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр здоровья детей» Министерства здравоохранения Российской Федерации профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы (далее – Профсоюз), представитель работников Кожевникова Ольга Викторовна.

1.2. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с уставом Профсоюза, Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий сокращения численности или штата Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот, закрепления дополнительных, по сравнению с трудовым законодательством и отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий Работников, реализация принципов социального партнерства и ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на обеспечение ответственности Сторон за выполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.6. Во исполнение Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзным комитетом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и Коллективным договором.

1.7. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

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

Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию Сторон. Вносимые в Коллективный договор изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним Коллективным договором и нормами законодательства, содержащими нормы трудового права.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемыми частями Коллективного договора, и доводятся до сведения Работников.

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

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

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

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава региональной общественной организации профсоюза работников здравоохранения г.Москвы, является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников, уполномоченных представлять их интересы, в области социально-трудовых отношений.

1.11. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. В целях обеспечения устойчивой и бесперебойной работы Учреждения Работодатель обязуется:

1.12.1. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения.

1.12.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.12.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные локальными нормативными актами.

1.12.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.12.5. Создавать безопасные условия труда.

1.12.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.12.7. Содействовать Работникам в повышении квалификации и повышать их профессиональный уровень.

1.12.8. Осуществлять обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование Работников.

1.12.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и документацией.

1.12.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и трудовыми договорами.

1.13. В целях защиты социально-трудовых отношений и профессиональных интересов Работников в рамках Коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется:**

1.13.1. Содействовать Работодателю в укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.13.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Сторонами законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора.

1.13.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.14. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения Коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.15. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания его Сторонами (в т.ч. внесения изменений) доводится уполномоченным представителем Работодателя до сведения всех Работников, а также до сведения вновь принимаемых Работников, но до подписания трудового договора.

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех Работников. Ни одна из Сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет защищать их права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.17. Основные положения Коллективного договора разработаны в ходе обсуждений между Работодателем и Работниками. В основу положений заложены принципы социального партнерства, общей ответственности за качество диагностической, лечебной, научной, образовательной и производственной работы в Учреждении, надежной защиты социально-трудовых отношений каждого Работника.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за оплату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.3. Трудовой договор заключается со всеми Работниками в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Заключение трудового договора регулируется положениями статей главы 11 ТК РФ. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.4. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях:

1) на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

3) лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

4) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

По соглашению Сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами, разрешена работа исключительно временного характера;

2) с лицами, поступающими на работу по совместительству;

3) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4) с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером Учреждения;

5) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

6) в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в срочном трудовом договоре не оговорен срок его действия, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из Сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия срочного трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работника, с которым заключается срочный трудовой договор на неопределенный срок.

Прекращение срочного трудового договора между Работодателем и Работником регулируется ст. 79 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора (в том числе срочного трудового договора) в нем, по соглашению Сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных обособленных подразделений Учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя о расторжении трудового договора до истечения срока испытания Работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания, расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзного комитета, при условии, если данный Работник не является членом Профсоюза, и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора регулируется положениями главы 12 ТК РФ.

Изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.8. Прекращение трудового договора регулируется положениями статей главы 13 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч. ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника, или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается (ст. 292 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель выдает Работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и производит с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его работой (ст. 84.1 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности, в случае, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

2.10. Стороны трудового договора обязуются выполнять его условия.

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

2.12. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя первичной профсоюзной организации о приеме в Профсоюз, а также написать заявление о безналичном удержании Профсоюзных взносов через бухгалтерию Работодателя.

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1. ТК РФ).

2.14. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 336.1



ТК РФ). Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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.

2.15. Один экземпляр должностной инструкции Работника хранится в отделе кадров Работодателя, другой экземпляр находится у Работника и хранится на его рабочем месте.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1 Оформить прием на работу приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ содержит условия заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявить Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

2.16.2 Осуществлять перевод Работников на другую работу, в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинскими заключениями, в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

2.16.1. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить Работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.17. Профсоюзный комитет обязуется:

2.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства Российской Федерации (в том числе трудового) при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками Учреждения.

2.17.2. Соблюдать требования, предусмотренные ст. 373 ТК РФ.

2.17.3. В случае необходимости, представлять интересы Работников в суде, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

### 3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК

3.1. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, продолжительность рабочего времени, отпусков, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, перечень должностей Работников, имеющих ненормированный рабочий день, подразделений и должностей, работа, которая дает право на повышение окладов Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, перечень должностей и профессий, которым устанавливается бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у Работодателя устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, трудовым договором.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и Положение об оплате труда утверждаются Работодателем отдельными локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских Работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Рабочее время научных, педагогических и иных Работников, регламентируется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- 3) для Работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- 4) для Работников условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю. Перечень Работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и Правил внутреннего трудового распорядка с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. В Учреждении предусмотрен следующий режим рабочего времени:

- 1) по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями;
- 2) по рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- 3) по неполной рабочей неделе;
- 4) с ненормированным рабочим днем (ст. 100 ТК РФ).

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. По согласованию с руководителями структурных подразделений Учреждения, Работодатель предоставляет Работникам возможность работать в режиме гибкого рабочего времени, если это не нарушает лечебно-диагностический, образовательный и производственный процесс. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.7. В порядке, предусмотренным ТК РФ, возможен перенос начала и окончания рабочего дня, если это не нарушает лечебно-диагностический, научный, образовательный и

производственный процесс структурного подразделения Учреждения, в котором Работник работает.

4.8. При письменном обращении Работника, допускается однократное изменение времени его рабочего дня, которое должно быть согласовано руководителем структурного подразделения Учреждения, являющегося основным местом работы Работника.

4.9. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, количество рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

4.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено Коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ определяется локальным нормативным актом Работодателя, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.11. В структурных подразделениях Учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный (помесичный) учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, в случаях:

- 1) выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- 2) если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

4.13. Увеличение или сокращение продолжительности рабочего дня (смены), порядок оплаты за работу в праздничные и выходные дни определяется Работодателем локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом и в соответствии с нормами трудового законодательства.

В случае привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профсоюзного комитета, по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в том числе присоединением к основному ежегодному отпуску. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

едином размере, день отдыха подлежит оплате из расчета средней заработной платы Работника.

4.14. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления в течение рабочего дня (смены) перерыва для отдыха и питания Работников, которое в рабочее время не включается, и его конкретная продолжительность, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

У врачей, среднего и младшего медицинского персонала, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени, перерыв для отдыха и питания включен в сокращенное рабочее время.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (основного и дополнительного) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

5.2. Работнику предоставляется право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя (ст. 122 ТК РФ).

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

Работникам, которым установлена инвалидность, предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) работникам с ненормированным рабочим днем;
- 3) в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

5.5. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

5.6. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

6) в связи с 55-летним юбилеем женщины, 60-летним юбилеем мужчины - 1 календарный день;

7) лицам, достигшим пенсионного возраста, для оформления пенсии - 2 календарных дня;

8) родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 календарный день;

9) родителям ребенка, идущего 1 сентября в первый класс - 1 календарный день.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению, Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Стороны Коллективного договора договорились о следующем:

1) продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях;

2) нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются;

3) при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

4) оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) может быть по соглашению между Работодателем и Работником разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5) Работодатель вправе отзываться Работника из отпуска только с его согласия;

6) Работодатель, при увольнении Работника, выплачивает Работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок стимулирующего, компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.3. Руководитель Учреждения вправе в одностороннем порядке принимать решение о поощрении Работников за определенно выполненную работу за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Согласовывать локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда Работников, с Профсоюзным комитетом.

6.4.2. Обеспечить отражение в трудовом договоре, эффективном контракте, дополнительном соглашении к трудовому договору, условий оплаты труда.

6.4.3. Обеспечить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины Работодателя.

6.4.4. За разработку и внедрение новых медицинских технологий в практику работы Учреждения, за успехи в научной, образовательной и лечебной деятельности, оценивать работу, с привлечением руководителя структурного подразделения Учреждения, и определять размер вознаграждения Работника (группы Работников).

6.4.5. Своевременно проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4.6. Обеспечивать оплату труда при простое в размерах, не ниже установленных ТК РФ.

6.4.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдавать Работнику расчетный листок, форма которого утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.5. При разработке и реализации локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением.

6.5.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы Работников, исходя из норм ТК РФ, нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) не ниже, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5.4. Устанавливать размер заработной платы Работников не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральными законами.

6.5.5. В структуре заработной платы учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание.

6.5.6. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу Работника.

6.5.7. Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня.

6.5.8. Устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ.

6.5.9. Устанавливать по соглашению Сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.5.10. Устанавливать Работникам надбавки за непрерывный стаж работы в Учреждении.

6.5.11. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах субсидий, выделенных Минздравом России, направленных на оплату труда, а также средств от ОМС и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, Коллективного договора в части оплаты труда Работников.

6.6.2. Участвовать в согласовании и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

6.6.3. В установленный статьей 372 ТК РФ в пятидневный срок, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов Учреждения в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Каждый Работник имеет право на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, включающее в себя: правовые, социальные отношения, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

### 7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Создавать из представителей Работодателя и Работников комиссию по охране труда, которая действует в соответствии с положением, разработанным на основании типового положения, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда. Состав комиссии утверждается локальным нормативным актом Работодателя.

7.2.2. Для обеспечения работы комиссии по охране труда, выделять оборудованное, отапливаемое и электрифицированное помещение, оргтехнику, предоставлять средства связи и другое необходимое для работы комиссии по охране труда материальное обеспечение.

7.2.3. Обеспечивать членов комиссии необходимой документацией.

7.2.4. Организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

7.2.5. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.6. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.7. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.2.9. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.2.10. Обеспечить за счет собственных средств в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений Учреждения и других Работников в случаях, предусмотренных законодательством.

7.2.11. Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.12. Обеспечить бесплатное получение молока (других равноценных пищевых продуктов или соответствующих компенсаций в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н) Работниками, занятыми на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с перечнем должностей и профессий утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, которым устанавливается бесплатная выдача молока.

В случае, если по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после заключения трудового договора, будет установлено, что право на бесплатную выдачу молока имеют Работники, занимающие должности, включенные в перечень должностей и профессий, которым устанавливается бесплатная выдача молока, выдача молока таким Работникам будет осуществляться на основании результатов специальной оценки труда без внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

7.2.13. Обеспечить за счет средств Работодателя приобретение и выдачу Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном в соответствии с постановлением Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

7.2.14. Организовать и обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета.

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

7.2.16. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.17. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.18. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.19. Обеспечить недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.20. Обеспечить расследование и учет в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.21. Обеспечить участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать Профсоюзный комитет, обеспечивать участие его представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Предоставлять в Профсоюзный комитет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

7.2.22. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.23. Обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.24. Обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда.



7.2.25. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

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

7.3. **Работники обязуются:**

7.3.1. Соблюдать требования, предусмотренные нормативными правовыми актами в области охраны труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. 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.

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

7.3.5. 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.

## 8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры социальной защиты Работников, увольняемых в результате реорганизации Учреждения, ликвидации Учреждения, массового сокращения штатов или численности Работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата Учреждения, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.3. Критерии массового сокращения численности или штат Работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

8.4. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе отдается:

1) семейным, при наличии двух и 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);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

6) лицам предпенсионного возраста (за три года до наступления пенсионного возраста);

7) лицам, награжденным государственными наградами;

8) лицам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;

9) лицам, имеющим двух и более детей до 14 лет;

10) молодым специалистам.

8.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения, Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

**8.6. Работодатель обязуется:**

8.6.1. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации Работников.

8.6.2. Не допускать нарушения правовых гарантий, экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата Работников.

8.6.3. При увольнении Работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников:

1) издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании соответствующей комиссии;

2) не позднее чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под роспись.

8.6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщить об этом в письменной форме Профсоюзному комитету и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

8.6.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

1) предложить перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состоянию здоровья. При этом Работодатель предлагает Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент;

2) предоставлять по письменному заявлению Работника, который получил уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, ликвидацией Учреждения, реорганизацией Учреждения, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета.

**8.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий Работников в вопросах приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

8.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

8.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

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

9.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

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

9.1.5. Обеспечить информирование Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.6. Производить Работникам оплату первых трех дней по листам нетрудоспособности, исходя из их среднего месячного заработка и стажа работы.

9.1.7. Организовать место для питания Работников на территории Учреждения.

9.1.8. Оказывать материальную помощь Работнику по следующим основаниям:

1) в связи со смертью работника;

2) в связи со смертью супруга/супруги, близкого родственника (родители (усыновители, отчим, мачеха), дети (в том числе усыновленные), пасынки, падчерицы, полнородные и неполнородные братья и сестры (в том числе сводные)) Работника;

3) в связи с тяжелым материальным (семейным) положением Работника;

4) к началу учебного года при поступлении ребенка впервые в школу;

5) в связи с выходом на пенсию и последующим увольнением при стаже работы в данном Учреждении свыше 30 лет.

9.1.9. Осуществлять единовременную денежную выплату работникам к юбилейным датам (женщинам – 50, 55, 60, 65 лет и т.д.; мужчинам – 60, 65 лет и т.д.) при следующем стаже работы в Учреждении

- свыше 10 лет;

- свыше 20 лет;

- свыше 30 лет.

9.2. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи Работникам утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.3. Представлять работников для награждения с выплатой премии, установленной в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

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

10.1.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников, связанных с трудовыми отношениями, в комиссии по трудовым спорам.

10.1.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.1.5. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами, съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.6. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя, его заместителя (при наличии) и членов Профсоюзного комитета в период действия их полномочий, без учета мотивированного мнения общего собрания (конференции) членов Профсоюза, а также в течение двух лет после прекращения полномочий. Увольнение по инициативе Работодателя неосвобожденных от основной работы председателя, его заместителя и членов Профсоюзного комитета осуществлять в соответствии с ТК РФ.

10.1.7. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

10.1.8. По письменному заявлению Работника, не являющегося членом Профсоюза, бесплатно перечислять на счет указанного им Профсоюза денежные средства из заработной платы Работника.

10.2. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.2.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет).

10.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету в согласованном порядке и сроках возможность проведения собраний, конференций, заседаний в оборудованном, отапливаемом, электрифицированном помещении, без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

10.2.3. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным членам Профсоюза, избранным в Профсоюзный комитет.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством.

10.3.2. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. При выполнении Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют представители Работодателя и Работников.

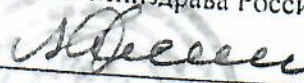
11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Подписанный Сторонами Коллективный договор Работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую (равную) юридическую силу.

В настоящем документе прошито,  
пронумеровано и скреплено печатью 20  
(двадцать) листов

Директор ФГАУ «НМИЦ здоровья  
детей» Минздрава России

  
А.П. Фисенко

МП

