

3-41
170

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
Департамент труда и занятости
населения города Москвы
№ 3-41
25.08.2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
(ЗАМЕЧАНИЯ НА 2 ЛИСТАХ)
МАРТЫНОВ Д.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

на 2015-2018 годы

От работодателя:

Генеральный директор
ФГБУ «НМХЦ им. Н.И. Пирогова»
Минздрава России



О.Э. Карпов

От работников:

Председатель местной общественной
организации Первичная профсоюзная
организация «Национальный медико-
хирургический центр имени Н.И.Пирогова»
Региональной общественной организации
профессионального союза работников
здравоохранения города Москвы.



Б.А. Теплых

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду.

Верно:
Документовед общего отдела

Л. Л. Шайкина

Регистрационный № _____ от _____ 20__ г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медико-хирургический центр имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Центр, сокращенное наименование – ФГБУ «НМХЦ им. Н.И. Пирогова» Минздрава России) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ФГБУ «НМХЦ им. Н.И. Пирогова» Минздрава России, именуемое далее «Работодатель» в лице Генерального директора Карпова Олега Эдуардовича, действующего на основании Устава, и работники подразделений ФГБУ «НМХЦ им. Н.И. Пирогова» Минздрава России, расположенных на территории г. Москвы, именуемые далее «Работники», в лице председателя местной общественной организации – первичной профсоюзной организации «Национальный медико-хирургический центр имени Н.И. Пирогова Региональной общественной организации профессионального союза работников здравоохранения города Москвы (далее – Профсоюзный комитет) Теплых Бориса Анатольевича, действующего на основании Устава.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и распространяется на всех Работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение установленного законодательством срока со дня перехода прав собственности.

1.8. **Профсоюзный комитет** является полномочным представительным органом **Работников**, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров; заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем **Работников**, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем**. С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы для **Работников**, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения **Работодателя, Профсоюзного комитета и Работников** учреждения.

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

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни **Работникам** **Работодатель** обязуется:

1.14.1. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.14.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

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

1.14.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- 1.14.5. Создавать безопасные условия труда;
- 1.14.6. Обеспечить **Работников** оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.14.7. Повышать профессиональный уровень **Работников**;
- 1.14.8. Осуществлять обязательное социальное страхование **Работников**;
- 1.14.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов **Работников** учреждения в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет** обязуется:
- 1.15.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.15.2. Обеспечивать контроль соблюдения **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.15.3. Обеспечивать контроль создания **Работодателем** безопасных условий труда.
- 1.16. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Работники** учреждения обязуются отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** принятых обязательств.
- 1.17. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. В тексте трудового договора обязательными пунктами должны быть оговорены структурное подразделение, должность, трудовая функция, дата начала работы.

2.3. Трудовые договоры заключаются на сроки в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании **Работника** в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей генерального директора, и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для следующих категорий **Работников**, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 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;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 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** **Работник** имеет право обжаловать в суде.

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

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между **Работником** и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. **Работодатель** обязуется:

2.11.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала **Работником** работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, оговоренных в

трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить **Работника** с действующим Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приеме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) **Работника** под роспись (ст. 68 ТК РФ);

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

2.11.3. **Работника**, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия **Работодатель** обязан перевести на другую имеющуюся у **Работодателя** работу, не противопоказанную **Работнику** по состоянию здоровья.

Если **Работник**, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у **Работодателя** отсутствует, то **Работодатель** обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить **Работника** от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата **Работнику** не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если, в соответствии с медицинским заключением, **Работник** нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у **Работодателя** соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 77 ТК РФ.

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить **Работнику** все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. **Профсоюзный комитет** обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с **Работниками**;

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с **Работниками** – членами **Профсоюзного комитета** (ст. 372 ТК РФ);

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство **Работников** – членов **Профсоюзного комитета** в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, утвержденными Работодателем.

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

3.3. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации.

3.4. Перечень подразделений, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, устанавливается локальными нормативными актами.

3.5. Для Работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю, для Работников от 16 до 18 лет и Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. В случае необходимости, по соглашению сторон, возможно увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ст. 94 ТК РФ для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 (ст. 94 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. По соглашению с Работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для следующих категорий Работников:

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

3.7.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства, в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»);

3.7.3. Доводить графики сменности до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.7.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года;

3.7.5. Привлекать **Работника** к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Доплата за работу в ночное время производится **Работникам** Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) **Работника** учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда **Работников** Центра за работу в ночное время устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения **Профсоюзного комитета**, трудовым договором. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится **Работникам** Центра, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада, за последующие часы – двойного размера должностного оклада.

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

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

3.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать по согласованию с

Работником предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

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

3.8. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии со ст. 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

овиями труда, в соответствии с ТК РФ и с учетом специальной оценки овий труда.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного ачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с годным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных ачиваемых отпусков **Работников** исчисляются в календарных днях и симальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания еделяются в соответствии ст. 108 ТК РФ.

4.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ **Работнику** учреждения по семейным гоательствам и другим уважительным причинам по его письменному злению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. Часть отпуска с письменного согласия **Работника**, превышающая 28 ендарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за лючением беременных женщин, **Работников** в возрасте 18 лет, а также **отников**, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными овиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или ое удобное для них время имеют следующие **Работники**:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье.

4.10. **Работодатель** обязуется:

4.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения аботной платы категориям **Работников**, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- а) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
 - б) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
 - г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- обное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

4.10.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставлять **отникам** в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим ольников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка до 5 дней;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника до 5 дней;
- г) в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- д) для участия в похоронах родных и близких до 5 дней;

4.10.3. Предоставлять в соответствии со ст. 255-257 ТК РФ отпуска по ду за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка;

4.10.4. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.10.5. По соглашению с **Работником** делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать **Работника** из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.11. **Профсоюзный комитет** обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения **Работодателем** обязательств, предусмотренных **Правилами** внутреннего трудового распорядка, выполнения условий настоящего коллективного договора (ст. 370 ТК РФ);

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

4.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению **Работодателем** режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей;

4.11.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов **Работников** – членов **Профсоюзного комитета** в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Формирование заработной платы **Работников** Центра производится на основании Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение ОТ), утвержденного локальным нормативным актом Центра.

5.2. **Работодатель** обязуется:

5.2.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда **Работников**, учитывать мнение **Профсоюзного комитета**;

5.2.2. Включить председателя **Профсоюзного комитета** в состав тарификационной комиссии;

5.2.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда **Работников**, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

5.2.4. Формирование структуры заработной платы **Работников** осуществлять исходя из норм ТК РФ;

5.2.5. Устанавливать размеры заработной платы Работникам, работающим на полную ставку, не ниже МРОТ, установленного федеральным законом;

5.2.6. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5.2.7. Определять условия и размеры повышения должностных окладов Работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах;

5.2.8. Учитывать квалификационную категорию специалистов в соответствующих структурных составляющих заработной платы (надтарифных выплатах стимулирующего характера);

5.2.9. На основании утвержденного Положения ОТ Центра устанавливать:

- выплаты компенсационного характера к окладу (должностному окладу) Работника, исходя из конкретных условий деятельности;

- размеры компенсационных выплат Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время не ниже установленных законодательством Российской Федерации;

- оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;

- оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;

- по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.2.10. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размере, установленном трудовым договором;

5.2.11. Работникам Центра на основании утвержденного Положения ОТ Центра устанавливать:

- надбавки за непрерывный стаж работы;
- надбавки за квалификационную категорию;
- другие выплаты стимулирующего характера с целью мотивации к высокопроизводительному труду и поощрения за выполненный объем работы.

5.2.12. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, не менее 2-х раз в месяц, не позднее 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы Работнику производится на основании его заявления через указанный в заявлении банк Российской Федерации.

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.

5.2.13. Обеспечивать извещение каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда Работников;

5.3.2. Участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов Центра, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников;

5.3.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

5.3.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников;

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

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

6.3. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.4. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда **Профсоюзного комитета**, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ;

6.5. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

6.6. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий;

6.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с участием представителей **Профсоюзного комитета**.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.8. Обеспечивает в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

6.10. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для **Работников** с учетом мнения **Профсоюзного комитета**;

6.11. Обеспечивает за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, стирку (чистку).

Бесплатно обеспечивает **Работников** мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.12. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов **Работниками**, занятыми на работах с вредными условиями труда, согласно результатам специальной оценке условий труда;

6.13. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при участии **Профсоюзного комитета**;

6.14. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

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

6.16. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

6.17. Информировывает **Работников** об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание **Работников** в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку **Работников**, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.19. В случае причинения вреда жизни и здоровью **Работника** при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и **Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите **Работников**, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности **Работников**.

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

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют **Работники**:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

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

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

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

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При увольнении **Работников** в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

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

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить **Работников** о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

7.4.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять **Работникам** своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции;

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

В течение срока массового увольнения способствовать переквалификации и трудоустройству намеченных к увольнению **Работников**.

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

7.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) содействовать в оформлении документов для досрочного выхода на пенсию;

- б) предложить **Работнику** другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- г) с учетом мнения **Профсоюзного комитета** вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ);

д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения **Работников** вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя **Профсоюзного комитета** (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

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

7.5. **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

7.5.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений **Работников**.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Предусмотреть в маркетинговой политике Центра льготный порядок обеспечения медицинской помощью **Работников** Центра, а также их родственников. Маркетинговая политика Центра подлежит обязательному согласованию с **Профсоюзным комитетом**;

8.2. Для координации организации медицинской помощи в Центре выделить в структуре консультативно-диагностического центра врача-терапевта;

8.3. Использовать все имеющиеся возможности для обеспечения сохранения условий медицинского обслуживания:

- уволившимся работникам, вышедшим на пенсию и проработавшим в учреждении до выхода на пенсию более 15 лет;

8.4. **Работодатель** обязуется:

8.4.1. Обеспечивать права **Работников** на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);

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

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

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

8.4.5. Информировать **Работников** о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

8.4.6. Оказывать материальную помощь **Работникам**:

а) в связи с рождением первого ребенка в размере 10 000 рублей;

б) в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных) в размере 10 000 рублей;

в) в связи с юбилеем (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере 7 000 рублей.

8.5. При повреждении здоровья или в случае смерти **Работника** вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания **Работнику** (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью **Работника** (ст. 184 ТК РФ).

8.6. **Профсоюзный комитет** обязуется:

8.6.1. Обеспечить контроль соблюдения права **Работников** на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

8.6.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих.

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

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения **Работников** в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда **Работников**;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации **Работников**.

Профсоюзный комитет обязуется рассматривать всю предоставленную информацию, как конфиденциальную, и не предоставлять ее третьим лицам.

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

9.3. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений **Работников** в комиссии по трудовым спорам;

9.4. Принимать локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых отношений, по согласованию с **Профсоюзным комитетом**;

9.5. 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, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (на срок не более чем 10 рабочих дней), сохраняя за ними на это время среднюю заработную плату;

9.6. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** без учета мотивированного мнения региональной организации **Профсоюзного комитета** в период действия его полномочий;

9.7. При наличии письменных заявлений **Работников**, являющихся членами **Профсоюзного комитета**, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов **Профсоюзного комитета** членские профсоюзные взносы из заработной платы **Работников**.

9.8. По письменному заявлению **Работников**, не являющихся членами **Профсоюзного комитета**, перечислять на счет первичной организации **Профсоюзного комитета** денежные средства из их заработной платы.

9.9. Распространять на **Работников**, избранных на освобожденные должности в органы **Профсоюзного комитета**, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах).

9.10. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета**
Работодатель:

9.10.1. Предоставляет **Профсоюзному комитету** в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, и т.д.), средства связи (телефон, доступ в Интернет), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ);

9.10.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для **Работников**, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

10.3.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюзного комитета или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

10.5. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах (по одному экземпляру каждой из сторон и один экземпляр в регистрирующий орган), каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Представитель Работодателя:



Представитель работников



МП