

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МОО ППО ФГБУ ГНЦ МЗ РФ
НСРЗ г. Москвы



С.А. Шутов

«04» 07 2022 г.

453
Генеральный директор
ФГБУ «НМИЦ гематологии»
Минздрава России



Е.Н. Паровичникова

«04» 07 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Национальный медицинский исследовательский центр гематологии»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2022 - 2025 годы
(с 04.07.2022 года по 03.07.2025 года)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 453 от 08.07.2022 г. 11 мес.

г. Москва

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного учреждения
«Национальный медицинский исследовательский центр гематологии»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ
ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ
ВЫПЛАТЫ

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр гематологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Центр), и заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор распространяется на всех работников Центра, с которыми заключен трудовой договор.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, а также локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором Центра.

1.1. Стороны Коллективного договора:

сторонами Коллективного договора Центра являются:

- Работодатель – федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр гематологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице его Генерального директора, действующего на основании устава;

- работники, представляемые единым представительным органом первичной профсоюзной организаций Центра, действующим на основании устава (далее – Профсоюз), в лице его Председателя.

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

1.3. 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.

Коллективный договор Центра сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, смены Генерального директора Центра, реорганизации Центра. При ликвидации Центра Коллективный договор действует в течение срока проведения ликвидации.

1.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Центре могут

приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются самостоятельным локальным нормативным актом Центра.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

2.1. Трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Трудовые договоры заключаются:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (статьи 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если срок не установлен, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. Срок испытания при приеме на работу определен статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

2.5. Работодатель информирует работников об их трудовых правах способами, установленными законодательством Российской Федерации.

2.6. В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, работники медицинских организаций проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

2.7. В случае несоответствия условий Коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров, заключенных с работниками, на которых распространяется действие Коллективного договора, или присоединившимся к Коллективному договору после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного

трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и утвержденными должностными инструкциями, предусматривающими выполнение определенных трудовых обязанностей. Работник знакомится с утвержденной должностной инструкцией под подпись.

2.9. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места расположения Работодателя, его филиала, вне стационарного рабочего места – удаленно (дистанционно) на территории Российской Федерации в соответствии с положением о дистанционной работе, согласованным с Профсоюзом. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), в соответствии с главой 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации, положением о дистанционной работе в Центре, согласованным с Профсоюзом.

2.10. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312³ Трудового кодекса).

2.11. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником его трудовых обязанностей.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.14. Все вопросы, связанные с возможным сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профсоюзом. О предстоящем высвобождении работников Работодатель обязан письменно

известить Профсоюз не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении штата работников может привести к массовому высвобождению работников – не позднее чем за 3 месяца. В Центре может быть создана комиссия по оценке преимущественного права при сокращении штата на основании приказа обязательным участием представителя Профсоюза. При сокращении численности работников Центра учитываются решения комиссии по оценке преимущественного права.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Работодатель предлагает высвобождаемому работнику работу по его профессии, специальности, квалификации, а в случае ее отсутствия – другую работу в Центре.

2.17. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается их преимущественное право на оставление на работе. При необходимости сокращение численности работников следует производить по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников.

2.18. Стороны договорились применительно к Центру считать высвобождение работников массовым, если сокращается численность или штат работников Центра в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника); работники, получившие в Центре трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий.

2.19. Комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в интересах Центра вправе устанавливать дополнительные по отношению к действующему законодательству критерии для определения преимущества по каждой процедуре сокращения.

2.20. В случае равной производительности труда, квалификации работника и отсутствии преимущества на право оставления на работе в результате сокращения, руководствуясь пунктом 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе в целях эффективной

экономической деятельности и рационального использования материальных и трудовых ресурсов Центра самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (расстановка кадров, высвобождение работников).

2.21. Лица, получившие уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по заявлению могут быть освобождены от работы для поиска нового места работы с предоставлением отпуска без сохранения среднего заработка.

2.22. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель может выплатить работнику денежную компенсацию при увольнении по соглашению сторон. Компенсационные выплаты, связанные с увольнением (в частности, выходные пособия), независимо от основания, по которому производится увольнение, в том числе выплачиваемые при расторжении трудового договора по соглашению сторон, освобождаются от обложения страховыми взносами в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка работника.

2.23. Работодатель обязан отстранить от работы работников без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации, положениями Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и других регламентирующих документов.

2.24. Увольнение работников (членов Профсоюза) по инициативе Работодателя (пункты 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производится с предварительного согласия Профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.25. Работодатель содействует работникам в повышении квалификации по занимаемой должности, направляя их на обучение, а также в получении специализации за счет средств Центра при возникновении необходимости.

2.26. Изобретение, полезная модель, промышленный образец и иные объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания Работодателя в рамках выполнения работ по заданию НИР (НИОКТР), гранту, договору, заказу, государственному контракту/договору, государственному заданию Центра и иным основаниям, признаются служебными результатами интеллектуальной деятельности (далее – служебные РИД).

2.27. Право авторства на служебные РИД принадлежат работнику (автору). Исключительное право использования служебных РИД, включая право на получение патента, принадлежат Работодателю.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата и нормирование труда работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями

Правительства Российской Федерации, другими нормативными актами и Положением об оплате труда работников Центра, утвержденными по согласованию с Профсоюзом.

3.2. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр гематологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Положение об оплате труда разработано с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

3.3.2. 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.

3.3.3. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр гематологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3.3.4. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих составляющих заработной платы (в должностном окладе, выплатах стимулирующего характера).

3.3.5. Сформировать конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера исходя из конкретных условий деятельности; устанавливать и отменять выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника на основании специальной оценки условий труда; устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных

и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами; устанавливать 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.

3.3.6. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже применимой ставки минимального размера оплаты труда и не ниже минимального прожиточного минимума на душу населения по г. Москве.

3.3.7. Обеспечить выплату работникам заработной платы в рублях 2 раза в месяц, 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3.8. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, независимо от наличия вины работодателя.

3.3.9. Обеспечивать извещение в письменной форме, в том числе, с помощью электронного документооборота, каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. 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.

3.4.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Центра, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.4.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.4.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

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

3.4.6. Стороны договорились, что система оплаты труда устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом, и ее положения не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством. Возникающие конфликты и вопросы в области оплаты труда, не урегулированные настоящим Коллективным договором, решаются в строгом соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

3.4.7. Центр расходует бюджетные средства и средства, полученные за счет внебюджетных источников, по целевому назначению в соответствии с действующим законодательством и по мере выполнения мероприятий, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, строго соблюдая финансово-бюджетную дисциплину и обеспечивая экономию материальных ценностей и денежных средств.

3.4.8. Командирование работников осуществляется в соответствии с Положением о командировках.

3.5. В случае дежурства на дому работников и вызова их на работу Работодатель оплачивает работнику транспортные расходы, в том числе такси.

3.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо с учетом тяжести допущенных нарушений работника отменен полностью в случаях:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- нарушения охраны труда и пожарной безопасности – до 100%;
- халатного отношения к сохранности имуществу Работодателя – до 100%;
- дисциплинарного взыскания в отчетном периоде – до 100%.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с Профсоюзом приказом Центра.

4.2. В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье – для всех работников Центра, за исключением работников структурных подразделений с непрерывным производственным процессом, которые выполняют свою трудовую функцию по графикам сменности в пределах месячной нормы рабочего времени.

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками работы (сменности), утвержденными руководителем.

Продолжительность ежедневного отдыха между сменами составляет не менее двойной продолжительности работы в предшествующую отдыху смену.

Для работников, работающих по графику сменности (смена 24 часа), предоставляется место (комната отдыха) и время приема пищи в течение рабочего времени.

4.4. Для обеспечения непрерывного лечебного процесса, ликвидации производственных аварий или стихийных бедствий привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника (часть вторая статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации), кроме

работающих по установленным графикам сменности. Оплата производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. По письменному заявлению работника Работодатель приказом может изменить время начала рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

4.6. В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации сокращение рабочего дня на один час накануне праздничных дней, поименованных в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяется на всех работников Центра.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Центра продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с Профсоюзом. Графики отпусков утверждаются не позднее чем за две недели до начала календарного года. Отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по согласованию с работником.

4.9. Работодатель вправе предоставить очередной отпуск вне графика или внести изменения в график отпусков по письменному заявлению работника:

- при получении работником соответствующего документа на обучение;
- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, полученной или приобретенной по медицинским показаниям;
- при необходимости ухода за близким родственником, болезнь которого подтверждается соответствующими медицинскими документами;
- по производственной необходимости, вызванной кадровыми изменениями состава работников в подразделении, изменениями структуры штатного расписания;
- при наличии обоснованной производственной необходимости иного характера в случае, когда отсутствие работника может негативно повлиять на качество работы подразделения.

4.10. Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск на основании приказа Минздравмедпрома России от 20 сентября 1994 г. № 191 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» устанавливается:

- докторам наук – 48 рабочих дней;
- кандидатам наук – 36 рабочих дней.

4.11. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются в соответствии со статьями 116–119 Трудового кодекса Российской Федерации:

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением

Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются только за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- а) регистрации брака – до 5 календарных дней;
- б) рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в) смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- г) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- д) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- е) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

ж) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.14. Работодатель может на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- а) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- в) одинокой матери (отцу), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет.

Время предоставления отпуска без сохранения заработной платы и его продолжительность определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.15. Работодатель берет на себя обязательство предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Центра с сохранением заработной платы в следующих случаях и следующей продолжительности (при предоставлении подтверждающих документов):

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1–4 классы), в День знаний 1 сентября – 1 день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием работника, а также детей работника - 1 день;
- г) в связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети, внуки, бабушки, дедушки, братья, сестры) – 2 дня.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности обязуется:

5.1.1. Выполнять комплекс мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда и информировать работников о ее итогах.

5.1.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.1.4. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда.

5.1.5. Выявлять, анализировать и оценивать профессиональные риски, информировать работников об опасностях и уровне профессионального риска на рабочем месте.

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

5.1.7. Приобретать за счет собственных средств и осуществлять выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

5.1.8. Проводить обучение работников по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.9. Соблюдать режим труда и отдыха работников, предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

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

5.1.11. Финансировать мероприятия по улучшению условий труда, пожарной, промышленной и электробезопасности для выполнения необходимых требований действующего законодательства и нормативных правовых актов в сфере охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.12. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.13. Приобретать наглядную агитацию по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, безопасности дорожного движения.

5.1.14. Обеспечивать проведение санитарно-бытовых и лечебно-профилактических мероприятий работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.15. Назначать ответственных за обеспечение и соблюдение требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.1.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях нарушения работниками требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.18. Расследовать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.19. Организовывать труд беременных женщин, кормящих матерей, молодежи, инвалидов согласно действующему законодательству Российской Федерации и индивидуальным особенностям работников.

5.1.20. Информировать первичную профсоюзную организацию о вносимых в локальные нормативные акты изменениях в части охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, об условиях труда работников; привлекать к участию в составе комиссий представителей первичной профсоюзной организации.

5.1.21. Совместно с представителями первичной профсоюзной организации организовывать контроль за условиями труда работников, соблюдением требований охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.2. Работник обязуется:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности.

5.2.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, а также следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.2.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.4. Проходить обучение по охране труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, периодический медицинский осмотр, выполнять работу так, чтобы не подвергать опасности себя и окружающих людей.

5.2.5. Извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.3. Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда могут быть установлены работодателем сверх гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами, при условии

согласования их с Профсоюзом и финансовых возможностей Работодателя.

5.4. Конкретный размер гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, а также положения (правила), разъясняющие вопросы охраны труда, пожарной, промышленной и электробезопасности, устанавливаются локальными нормативными правовыми актами Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель признает исключительное право Профсоюза вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива, осуществляет издание локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзом.

Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный, и др.) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже, заработной плате работников для представления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

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

6.1.4. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости (медосмотры, вакцинация).

6.1.5. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии, а также оказывать содействие работникам в оформлении соответствующих документов для реализации права на досрочную пенсию.

6.1.6. Выплачивать работникам пособия, определенные законодательством.

6.2. Работодатель при наличии финансовых возможностей предоставляет работникам социальные выплаты на основании Положения об оплате труда:

6.2.1. Работникам Центра в следующих случаях:

- рождение (усыновление) ребенка (если в Центре работают оба родителя, данная социальная льгота предоставляется обоим родителям);

- ко дню собственной свадьбы;

- стихийное бедствие, пожар, нанесшее урон личному имуществу работника

Центра, хищение личного имущества;

- получение травмы на производстве по вине Центра при утрате трудоспособности на 30 дней и более;

- смерть близких родственников (супруг(а), родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, брат, сестра – родные или сводные);

- тяжелое материальное положение по другим причинам, связанным с наличием у работника сложных жизненных и семейных обстоятельств. Единовременная материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением по другим причинам, связанным с наличием у работника сложных жизненных и семейных обстоятельств, оказывается работникам, проработавшим в Центре не менее 3 лет, не более одного раза в год;

- заболевание работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, брат, сестра-родные или сводные), повлекшие расходы на лечение и оплату лекарств;

- к персональной юбилейной дате. Персональной юбилейной датой является 50 лет, 60 лет, 70 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника;

- к 9 Мая – Дню Победы (только лицам, отнесенным к ветеранам Великой Отечественной войны в соответствии со статьей 2 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»).

6.2.2. Работникам Центра, проработавшим в Центре не менее 5 лет и увольняющимся в связи с выходом на пенсию, при первичном расторжении трудового договора.

6.2.3. Работнику и его близким родственникам (супруг(а), родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, брат, сестра-родные или сводные) в случае обоснованной необходимости и финансовой возможности Работодатель может полностью или частично обеспечить оказание платных медицинских услуг на льготной или безвозмездной основе.

Под увольнением в связи с выходом на пенсию при первичном расторжении трудового договора считается увольнение работника по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию) в случае оформления пенсии во время работы в Центре.

Для получения материальной помощи работник предоставляет на имя генерального директора Центра заявление с приложением соответствующих документов, подтверждающих событие.

6.3. В целях поощрения лиц за многолетний добросовестный труд, преданность делу, беззаветное служение российской гематологии, большой личный вклад в развитие российской науки и здравоохранения и по представлению руководителей структурных подразделений Работодатель может проводить награждения работников:

- благодарностями и грамотами Центра;

- Премией имени академика В.Г. Савченко;

а также ходатайствовать о награждении:

- ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- государственными наградами Российской Федерации.

В случае награждения работника Центра ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации и государственными наградами Российской Федерации Работодатель при наличии финансовых возможностей может премировать работника.

6.4. Финансировать за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также оказывать содействие в организации и проведении:

- профессиональных праздников: Дня медицинского работника, Международного дня медицинской сестры (в зависимости от вклада работника в деятельность Центра и при условии осуществления им трудовой функции в Центре не менее 1 года с даты начала работы до праздничной даты) и др.;

- новогодних мероприятий для работников и их детей, включая оплату новогодних подарков для детей (в возрасте до 14 лет включительно).

6.5. 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 (статья 184 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Предусмотреть в маркетинговой политике Центра льготный порядок обеспечения медицинской помощью работников Центра, а также их родственников. Маркетинговая политика Центра подлежит обязательному согласованию с Профсоюзом.

6.7. Использовать все имеющиеся возможности для обеспечения сохранения условий медицинского обслуживания уволившимся работникам, вышедшим на пенсию и проработавшим в Центре до выхода на пенсию более 10 лет (и более не состоящим в трудовых отношениях с другими работодателями).

6.8. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- доводить до сведения работников информацию о возможностях Центра по обеспечению оздоровления работников;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Правовые основы создания первичной профсоюзной организации, ее права и гарантии деятельности, отношения с органами государственной власти, органами

местного самоуправления, Работодателем, юридическими лицами и работниками устанавливаются действующим законодательством Российской Федерации, уставом первичной профсоюзной организации.

7.2. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и их членов предусматривают следующие обязанности работодателя:

7.2.1. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2.2. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, использовать оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование помещений осуществляется Работодателем.

7.2.3. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю помещения, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.2.4. Обеспечить в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными правовыми актами, Коллективным договором участие работников и представителей первичной профсоюзной организации в деятельности Работодателя в рамках своей компетенции.

7.2.5. Обеспечить представителям профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, условия для участия в качестве делегатов съездов, конференций, краткосрочной профсоюзной учебы.

7.2.6. Обеспечить возможность участия представителей профсоюзного комитета в работе собраний (конференций) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, при разрешении трудовых споров, конфликтов, возможность их доступа ко всем рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

7.3. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 процента при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

7.4. Работодатель обязан по письменному заявлению работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере не более 1 процента от начисленной заработной платы указанных работников.

7.5. Первичная профсоюзная организация может передавать на баланс Работодателя приобретенные средства для культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных работ.

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и профсоюзного комитета.

8.2. Работники при исполнении своих обязанностей в соответствии с заключенными трудовыми договорами обязуются руководствоваться локальными нормативными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения Профсоюза.

8.3. Работники при исполнении своих должностных обязанностей в соответствии с заключенными трудовыми договорами обязуются соблюдать требования действующего законодательства по противодействию коррупции и недопущения нарушения антикоррупционных мер, предпринимаемых Работодателем:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе: не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также не совершать указанные деяния от имени или в интересах Работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (*лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство Центра*) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (*лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство Центра*) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

- сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работнику категорически запрещается:

- предпринимать любые действия, которые могут быть квалифицированы как попытка совершить коррупционное правонарушение в пользу Работодателя;
- совершать попытки передачи денег, подарков, предоставления любых преференций при оказании услуг или выполнении работ силами и за счет Работодателя в целях получения любых выгод (как материальных, так и не материальных) для Работодателя, контрагентов Работодателя, отдельных сотрудников Работодателя.

Работник уведомлен о том, что:

- Работодатель полагает недопустимым совершение коррупционных правонарушений, не планирует совершать указанные нарушения и привлекать работника к их совершению;
- Работодатель не будет давать указания о передаче работником в противоправных целях любых ценностей представителям государственных органов, контрагентов, любых третьих лиц;
- за совершение коррупционных правонарушений работник несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством, локальными актами Работодателя.

8.4. Все изменения и дополнения Коллективного договора должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

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


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

8.5.2. Должностные лица, препятствующие 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.

8.6. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

8.7. 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.

Генеральный директор
ФГБУ «НМИЦ гематологии» Минздрава России


_____ Е.Н. Паровичникова

Пронумеровано и скреплено 20 (двадцать) листов

