

От Работодателя

От Работников

Директор
ФГБУ «НМИЦ колопроктологии
имени А.Н.Рыжих»
Минздрава России

Председатель Профсоюзного комитета
МОО-ППОР ФГБУ «НМИЦ
колопроктологии имени А.Н.Рыжих»
Минздрава России РОО ПСРЗ г.Москвы



Ю.А.Шельгин

2021г.



Е.Е.Поликарпова

2021г.

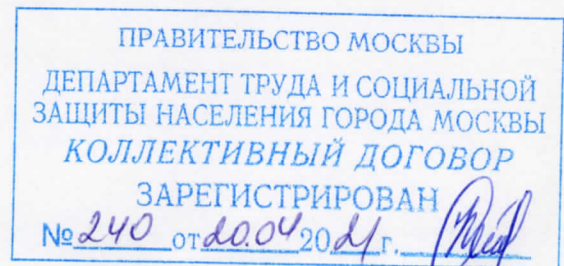
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Национальный медицинский исследовательский центр
колопроктологии имени А.Н. Рыжих» Министерства
здравоохранения Российской Федерации

19.04.2021 - 18.04.2024

Утвержден на общем собрании работников ФГБУ «НМИЦ
колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России

19 апреля 2021г.



г. Москва

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Раздел 3. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Раздел 8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ «РАБОТНИКОВ»

Раздел 9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Раздел 10. СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ «РАБОТОДАТЕЛЯ» И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ «РАБОТНИКАМ» ЦЕНТРА

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение Коллективного договора и стороны договора

1.1.1. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России, и заключаемый «Работниками» и «Работодателем» в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение Трудового кодекса Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора. Невыполнение трудового законодательства – грубейшее нарушение норм и прав человека.

1.1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора, совместно именуемыми «Стороны», являются «Работодатель», в лице директора Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Министерства здравоохранения Российской Федерации Шелыгина Юрия Анатольевича, и «Работники» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России, в лице представителя «Работников» - председателя Профсоюзного комитета Местной общественной организации - Первичная профсоюзная организация работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Министерства здравоохранения Российской Федерации Региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения г.Москвы (МОО-ППОР ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России РОО ПСРЗ г.Москвы), Поликарповой Елены Евгеньевны, действующей на общественных началах и на основании Устава.

1.1.3. Коллективный договор составлен на основании предложений «Работодателя» и «Работников» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России в соответствии с трудовым законодательством. Договор вступает в силу после его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Условия Коллективного договора распространяются на всех «Работников», за исключением специально оговоренных отдельных пунктов. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ). Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.4. Условия Коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение «Работников» по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ).

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего Коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление «Работникам» гарантий и льгот, в том числе, дополнительных, гарантированных действующим законодательством; создание и обеспечение эффективной системы социальных трудовых отношений, способствующих росту престижа ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России, успешному выполнению основных научно-клинических планов; созданию благоприятного психологического климата «Работников», улучшению условий охраны труда «Работников», в том числе, женщин и молодежи, экологической безопасности и охраны здоровья «Работников». Кроме того, предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем», а так же некоторые иные вопросы.

1.2.2. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения «Работников» по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом «Работников», защищающий их

интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.2.4. «Работодатель» признает Профсоюзный комитет единственным представителем «Работников» организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с «Работодателем». С учетом финансово-экономического положения «Работодателем» устанавливаются льготы и преимущества для «Работников», условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Обязательства сторон

1.3.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России, повышения уровня жизни работников «Работодатель» обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять «Работникам» работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать «Работников» оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать «Работникам» равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей «Работников» о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие «Работников» в управлении учреждением;

-обеспечивать бытовые нужды «Работников», связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование «Работников» в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный «Работникам» в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Коллективным договором и трудовыми договорами;

-повышать профессиональный уровень «Работников»;

-реализовывать программы социальной защиты «Работников» и членов их семей;

-знакомить «Работников» под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами или иными документами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.3.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов «Работников» центра в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда;

-обеспечивать контроль за соблюдением «Работодателем» трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

-обеспечивать контроль за созданием «Работодателем» безопасных условий труда.

1.3.3. «Работодатель» обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора, а «Работники» обязуются воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии

выполнения обязательств, принятых «Работодателем».

1.3.4. «Работодатель» и «Работники» пришли к соглашению, что если к моменту окончания срока заключенного Коллективного договора ни «Работодатель», ни «Работники» не заявили о необходимости его пересмотра в установленном данным Коллективным договором порядке, то действие заключенного договора продляется на следующие три года (ст. 43 ТК РФ).

Для осуществления своей уставной деятельности Профсоюзный комитет вправе безвозмездно и беспрепятственно получать от «Работодателя», органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17 ФЗ РФ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профсоюзный комитет имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением «Работодателем» трудового законодательства РФ, в том числе, по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организации (ст. 51 ТК РФ).

1.3.5. Настоящий Коллективный договор предусматривает право Профсоюзного комитета внести претензии о несогласии в случае действий «Работодателя», нарушающего, по мнению Профсоюзного комитета, условия принятого Коллективного договора. «Работодатель» обязан в течение одной недели рассмотреть и дать обоснованный ответ по существу представленных претензий (ст. 19 ФЗ РФ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.3.6. «Работодатель» и «Работники», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность, установленную законодательством РФ.

Раздел 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 по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой «Работнику» 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 между «Работниками» и «Работодателем» заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается «Работнику», другой хранится у «Работодателя». Получение «Работником» экземпляра трудового договора подтверждается подписью «Работника» на экземпляре «Работодателя» (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется требованиями трудового законодательства (ст.57 ТК РФ). Обязательными условиями трудового договора являются:

-учреждение; наименование структурного подразделения;

-трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой «Работнику» работы);

-дата начала работы. В случае, когда заключается срочный трудовой договор, указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим трудовым кодексом;

-условия оплаты труда (должностной оклад «Работника», доплаты, надбавки);

-режим рабочего времени и времени отдыха;

-гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда (с указанием класса вредности и условий труда на рабочем месте);

-условия об обязательном социальном страховании «Работника».

В трудовом договоре предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положения «Работника»:

-об испытательном сроке;

-о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

2.3. Трудовой договор с «Работником» о приеме его на работу может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ).

2.4. «Работодатель» обязуется:

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить «Работника» под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью «Работника», Положением о защите и обработке персональных данных «Работников», Коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ).

-Прием на работу оформлять Приказом «Работодателя», изданным на основании

трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч.1 ст. 68 ТК РФ).

-Приказ «Работодателя» о приеме на работу объявлять «Работнику» под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст. 68 ТК РФ).

-Вести трудовые книжки на каждого «Работника», проработавшего в ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России свыше пяти дней (если работа является для «Работника» основной), за исключением случаев, когда с «Работником» трудовой договор заключается впервые – сведения о трудовой деятельности «Работодатель» формирует в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). В трудовую книжку вносятся сведения о «Работнике», переводах на другую постоянную работу и об увольнении «Работника», а так же основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе (благодарность, звание лучшего по профессии, доска почета, почетная грамота и др.). Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст.66 ТК РФ).

-Сведения о трудовой деятельности – основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже «Работника» (включая сведения о «Работнике», выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении «Работника», а также основания прекращения трудового договора), представляются «Работодателем» в информационную систему Пенсионного фонда РФ в соответствии с законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования по утвержденной форме электронного документа (ст. 66.1 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение «Работников», по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.6. Перевод «Работников» на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

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

2.8. В интересах улучшения деятельности ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России «Работодатель» предоставляет возможность повышения квалификации «Работникам» на соответствующих курсах повышения квалификации (ст.187 ТК РФ), если это является условием выполнения «Работниками» определенных

видов деятельности, направлением в научные командировки, обучение в ординатуре и аспирантуре на основании ходатайства руководителей подразделений и решения Ученого совета Центра. «Работникам», проходящим профессиональную переподготовку и повышение квалификации, «Работодатель» создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9. Прекращение трудового договора регулируется ст.ст. 71, 77, 80, 81, 83 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе «Работника» (ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» (ст.ст.71, 81 ТК РФ);

5) перевод «Работника» по его просьбе или с его согласия на работу к другому «Работодателю» или переход на выборную работу (должность);

6) отказ «Работника» от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ч.1 ст.77 ТК РФ);

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

8) отказ «Работника» от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у «Работодателя» соответствующей работы (ч.3, ч.4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ «Работника» от перевода в связи с перемещением «Работодателя» в другую местность;

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

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

Во всех случаях днем увольнения «Работника» является последний день его работы, за исключением случаев, когда «Работник» фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в соответствии с настоящим кодексом или иным

Федеральным законом (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

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

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются «Работодателем» предварительно (не менее чем за 2 месяца) до принятия решения с участием Профсоюзного комитета, а в случае массового сокращения не менее чем за 3 месяца.

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

При равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют «Работники» - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании «Работника» или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; «Работники», получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; «Работники», повышающие квалификацию по направлению «Работодателя» без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

«Работодатель» обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. (ст.261 ТК).

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п. 2 ст. 336 ТК).

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Увольнение «Работников», являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При увольнении «Работника» предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ним, ему выплачивается за счет средств учреждения разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

«Работодатель» обязуется предлагать «Работникам», увольняемым по сокращению численности, любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

«Работодатель» обязуется выплачивать «Работникам» выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст.178 ТК РФ):

- отказом «Работника» от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением (п.8, ч.1, ст.77 ТК РФ);
- призывом «Работника» на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1, ч.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе «Работника», ранее выполнявшего эту работу (п.2, ч.1 ст.83 ТК РФ);

- отказом «Работника» от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказом «Работника» от перевода в связи с перемещением «Работодателя» в другую местность;

- признанием «Работника» полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5, ч.1, ст.83 ТК РФ).

2.13. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра с согласия родителей (или опекунов) и не допускаются к работе во вредных или опасных условиях труда (ст. 266 ТК РФ).

Раздел 3. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

3.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3.2. 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).

3.3. Под дистанционным «Работником» понимается «Работник», заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также «Работник», выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

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

3.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного «Работника» локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями)

«Работодателя», уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними «Работника» в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный «Работник» должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между «Работодателем» и дистанционным «Работником», либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.6. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного «Работника», а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения «Работником» трудовой функции дистанционно.

3.7. Если иное не предусмотрено Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного «Работника» устанавливается таким «Работником» по своему усмотрению.

3.8. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова «Работодателем» дистанционного «Работника», выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого «Работника» по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

3.9. Выполнение «Работником» трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.10. «Работодатель» обеспечивает дистанционного «Работника» необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.11. Дистанционный «Работник» вправе с согласия или ведома «Работодателя», и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие

«Работнику» или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом «Работодатель» выплачивает дистанционному «Работнику» компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.12. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, 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 312.3 настоящего Кодекса).

3.13. 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.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ «РАБОТНИКОВ» ЦЕНТРА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого «Работник» в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также в иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, соответствующими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Режимы труда в учреждении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом специфики и условий работы Учреждения, утвержденными работодателем, с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени «Работников» организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ); для преподавателей – 36-часовая рабочая

неделя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается для «Работников» (ст.92 ТК РФ):

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 лет до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для «Работников», являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для «Работников», условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

«Работодатель» обязан вести учет времени, фактически отработанного «Работником».

4.3. По соглашению между «Работником» и «Работодателем» может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии (ст.93 ТК РФ).

4.4. «Работодатель» и Профсоюзный комитет обязуются предоставить «Работникам» возможность для приема пищи в течение не менее 30 минут в удобное для работника время на тех рабочих местах, где, в связи с непрерывным процессом производства, нельзя установить перерыв (хирургические отделения, лабораторные отделения, гастроэнтерологические отделения, отделение реанимации, рентгенологическое отделение, операционный блок, приемное отделение, аварийные службы). Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.5. «Работодатель» и «Работники» пришли к соглашению, что количество часов сверхурочной работы должно ограничиваться и оплачиваться в соответствии с законодательством РФ.

Привлечение «Работодателем» «Работника» к сверхурочной работе (работа, выполняемая «Работником» по инициативе «Работодателя» за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени) допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для «Работника» продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества «Работодателя» (в том числе третьих лиц), либо создавать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего «Работника», если работа не допускает перерыва. В этих случаях «Работодатель» обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим «Работником».

Любой «Работник» Центра вправе отказаться от сверхурочной работы, если это не противоречит нормам медицинской этики и не угрожает здоровью пациентов (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого «Работника» 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6. Для «Работников», работающих во вредных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

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

4.8. Отдельным категориям «Работников» (беременным женщинам, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет; а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

4.9. График дежурств доводится до сведения «Работников» не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

«Работники» чередуются по сменам равномерно.

На непрерывных работах «Работнику» запрещается оставлять работу до прихода

сменяющего «Работника». В случае неявки сменщика «Работник» заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене «Работника», завершившего смену.

4.10. Привлечение «Работников» к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится «Работодателем» в порядке и на условиях, установленных Ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.11. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Ночное время – время с 22 до 6 часов.

Женщины, имеющие детей до трех лет и «Работники», имеющие детей-инвалидов, а также «Работники», осуществляющие уход за больными членами семьи, в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные «Работники» должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, инвалиды, «Работники», не достигшие 18 лет.

4.12. Совместительство - выполнение «Работником» другой регулярной оплачиваемой работы на условиях срочного трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться «Работником» как по месту его основной работы, так и у других работодателей (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы «Работник» свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории «Работников» (ст. 284 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу «Работника», для которого эта работа будет являться основной, о чем «Работодатель» предупреждает указанное лицо не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора (ст. 288

ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.3. Ежегодно до "16" декабря каждого года «Работодатель» утверждает и доводит до сведения всех «Работников» очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. «Работник» вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям.

5.4. Всем «Работникам» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 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 не менее 31 календарного дня: он может быть использован в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Возможно передвижение графика отпусков в течении года по согласованию «Сторон».

5.6. Отпуск за первый год работы предоставляется «Работникам» по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям «Работников» (женщинам перед отпуском по беременности и родам, «Работникам» до 18 лет, «Работникам», усыновившим ребенка до 3-х месяцев) отпуск за первый год работы может быть представлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) при производственной возможности.

5.7. На период действия Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков:

-родителям, имеющим детей младшего школьного возраста - 1-е сентября - без сохранения заработной платы;

- «Работникам», которые одновременно обучаются в учебном заведении, предоставляется оплачиваемый отпуск не менее десяти дней в период сдачи экзаменов (при представлении соответствующих документов из учебного заведения);

- женщинам в период зимних и весенних школьных каникул - отпуск продолжительностью не более 12 календарных дней без сохранения заработной платы.

5.8. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ), предоставляются «Работникам» ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие «Работники»:

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей;

в) «Работники», получившие трудовое увечье;

г) «Работники» при наличии у них путевок на лечение;

д) иные «Работники», для которых такое право предусмотрено действующим законодательством.

5.10. В соответствии со ст.128 ТК РФ «Работнику» Центра по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в удобное для них время:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (самого работника или его близкого родственника), смерти близких родственников - до пяти календарных дней

5.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых

отпусков «Работников» исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включается (ст. 120 ТК РФ).

5.12. Отпуска женщинам по беременности и родам, а также предоставление отпусков по уходу за ребенком и отпуска «Работникам», усыновившим ребенка, в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

5.13. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой.

5.14. По соглашению с «Работником» его ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв «Работника» из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору «Работника» в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска «Работников» в возрасте до 18 лет, беременных женщин и «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.15. С письменного согласия «Работника» часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, исключение: беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, а также «Работники», занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

5.16. В случае, когда «Работник» выполняет работу за отсутствующего «Работника», «Работодатель» осуществляет денежные выплаты в установленном порядке (ст.151 ТК РФ).

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда «Работников» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России производится в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и условиями труда.

Формирование заработной платы «Работнику» оговаривается в трудовом договоре, заключаемом при приеме на работу.

Методика расчета заработной платы, в связи с введением эффективного контракта, определяется внутренними локальными нормативными актами

«Работодатель» обязуется:

6.1. Производить выплату зарплаты «5» и «20» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим, праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ).

Зарплата выплачивается путем перечисления на банковскую карту или в кассе Центра в период оформления банковской карты.

6.2. Выдавать ежемесячно всем «Работникам» расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, суммы, начисленные «Работнику», в том числе денежной компенсации за нарушение «Работодателем» установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся «Работнику», размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Во всех случаях определения размера средней заработной платы (среднего заработка) согласно ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации установлен единый порядок ее исчисления.

При любом режиме работы (пятидневной или шестидневной рабочей недели) расчет средней заработной платы «Работника» производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за «Работником» сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели.

6.5. «Работнику» могут также производиться другие выплаты, в том числе, и за счет внебюджетной деятельности (оказание платных медицинских услуг, НИОКР, обучение и других), в соответствии с действующим законодательством, Коллективным

договором, Положением об оплате труда работников учреждения и иными локальными нормативными актами, утвержденными в установленном порядке.

6.6. «Работодатель» обязан осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Своевременно вносить изменения в штатное расписание по форме ТЗ на основании соответствующих правовых нормативных актов.

6.8. Производить выплату компенсационной надбавки за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, определенных при проведении специальной оценки условий труда, на основании приказа директора Центра,

6.9. Производить доплату «Работникам» за работу в ночное время.

6.10. Производить доплату «Работникам», совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих «Работников» без освобождения от своей основной работы согласно приказам.

Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению «Работника» с «Работодателем», но не менее 25% от основного оклада.

6.11. Оплачивать работу в нерабочие, праздничные и выходные дни по графику сменности «Работника» не менее, чем в двойном размере или предоставлять день отдыха по желанию «Работника» за работу в эти дни. В последнем случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6.12. При наличии средств на основании решения комиссии Центра, включающей представителя Профкома (ст.135, 144 ТК РФ):

- выплачивать стимулирующие надбавки за участие и активное содействие в оказании медицинской помощи больным с колопроктологическими заболеваниями;
- производить выплаты из средств, получаемых в результате деятельности, приносящей доход;
- производить выплаты «Работникам» из средств, получаемых Центром от оказания медицинских услуг в рамках ОМС.

6.13. При наличии средств, премировать «Работников» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России:

- за успешное выполнение диссертационных работ;
- за наиболее активное участие в научных разработках в течение года;
- за активное участие в работе Совета молодых ученых;
- за изобретательскую и рационализаторскую деятельность;
- за активное участие в популяризации результатов научных исследований Центра и участие в организации конференций и симпозиумов;

- за активную работу по подготовке научных кадров Центра.

6.14. При наличии средств по итогам работы премировать «Работников» за многолетний добросовестный труд:

- размещением фотографии на Доску Почета;

- к юбилею «Работников» (50 (женщины), 55 (женщины), 60, 65, 70 и после 70-ти – каждые пять лет);

- в связи с уходом на пенсию.

6.15. По итогам работы за многолетний добросовестный труд «Работодатель» Центра совместно с Профсоюзным комитетом могут ходатайствовать:

- о вынесении «Работнику» благодарности Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- о представлении к награждению Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- о представлении к награждению нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

- о представлении к награждению медалью «За заслуги перед отечественным здравоохранением» лиц, проработавших свыше 30 лет и внесших весомый вклад в научные исследования и разработки.

6.16. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст.139 ТК РФ и порядком исчисления среднего заработка, утвержденного Правительством РФ.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы «Работника» учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат.

6.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ) в соответствии с графиком отпусков, а при внеплановом отпуске при условии подачи заявления не позднее, чем за 3 недели.

6.18. «Работодатель» обязан по требованию Профсоюзного комитета предоставлять информацию по вопросам, затрагивающим интересы «Работников», в том числе, о расходовании финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций «Работникам».

6.19. «Работодатель» обязан предоставлять информацию Профсоюзному комитету:

- о пересмотре и установлении норм нагрузки конкретных «Работников»;
- о проведении анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья «Работников» в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных актах Российской Федерации и субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья «Работников» в процессе трудовой деятельности, которые отражены в Сертификате соответствия организации работ по охране труда.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

«Работодатель» и «Работники» подтверждают, что при решении вопроса охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда стороны настоящего Коллективного договора руководствуются требованиями ТК РФ.

7.2. «Работодатель» и Профсоюзный комитет создают комиссию по охране труда и обеспечению здоровых и безопасных условий труда, состоящую из представителей «Работодателя» и Профсоюзного комитета на равной основе.

7.3. «Работодатель» обязуется предоставлять уполномоченным по охране труда и членам комиссии по охране труда возможность в течение рабочего дня выполнения ими обязанностей по контролю за условиями и охраной труда (не реже 1 раз в квартал).

7.4. «Работодатель» обязуется:

- ежегодно утверждать и контролировать своевременное выполнение соглашения по охране труда;

- проводить Специальную оценку условий труда рабочих мест 1 раз в 5 лет в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечивать улучшение условий труда «Работников» на основе результатов проведенной специальной оценки условий труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;

-контролировать и обеспечивать соблюдение требований по охране труда при эксплуатации производственных помещений и оборудования;

-контролировать составление и выполнение инструкций, обучение и проверку знаний по охране труда «Работников» Центра;

-проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве;

-информировать «Работников» об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты;

-не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований по охране труда;

-применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты работников;

-обеспечивать «Работников» соответствующих категорий сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также «Работников», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Своевременно производить стирку и ремонт выдаваемой спецодежды и спецобуви, обеспечивать «Работников» необходимым инструментом, смывающими и обезвреживающими средствами;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовывать проведение за счет средств от деятельности, приносящей доход, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

-не допускать «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

-своевременно и в полном объеме производить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций;

-обеспечивать обязательное социальное страхование «Работников» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-возмещать вред, причиненный «Работнику» увечьем, профессиональным

заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей. Помимо Фонда социального страхования, «Работодатель» обязуется дополнительно оказать разовую материальную помощь.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательных прав и интересов «Работников» в области охраны труда на производстве;

- защищать интересы «Работников», пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

- участвовать в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В установленные сроки предоставлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев;

- участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

- контролировать своевременное предоставление положенных льгот и компенсаций «Работникам» ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России, возмещение ущерба, нанесенного «Работнику» в результате несчастного случая.

7.6. «Работники» обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать требования по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

7.7. Каждый «Работник» имеет право, согласно статье 219 ТК РФ, на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

-обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств «Работодателя»;

-профессиональную переподготовку за счет средств «Работодателя» в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

-компенсации, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, ТК РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций «Работников», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств «Работодателя»;

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

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные «Работниками»

представительные органы по вопросам охраны труда.

Раздел 8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью «Работников» увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает «Работникам», переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный «Работнику» неправомерными действиями или бездействием «Работодателя», возмещается «Работнику» в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения «Работнику» морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел 9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

9.1. «Работникам» в порядке, установленном законодательством РФ, предоставляются следующие гарантии и компенсации при:

- переводе на другую работу;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине «Работника»;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине «Работодателя» выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств «Работодателя».

9.2. «Работодатель» по просьбе «Работника» может оказать ему материальную помощь в случаях, если:

- «Работник» получает какой-либо ущерб здоровью (не на предприятии);

- «Работник» терпит непредвиденный материальный ущерб;
- у «Работника» случается какое-либо событие, требующее значительных расходов (рождение ребенка, похороны и т.п.).

Решение о предоставлении материальной помощи и ее размерах, а также о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается совместно со специально созданной комиссией Центра.

9.3. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью «Работника» семье умершего выплачивается единовременное пособие, и компенсируются расходы на погребение.

Раздел 10. СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ «РАБОТОДАТЕЛЯ» И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ

10.1. «Работодатель» признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения и обязуется строить свои взаимоотношения с ним, руководствуясь действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

10.2. В период действия настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Учреждения, укреплению морально-психологического климата в Учреждении, а также в урегулировании трудовых споров, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет вправе вносить «Работодателю» предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Учреждения, а также проекты таких положений. «Работодатель» обязуется своевременно рассматривать их по существу и сообщать мотивированные ответы профсоюзному комитету.

10.4. «Работодатель» и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы «Работников» и перечисляться на счет профсоюзной организации только при наличии письменного согласия работников.

10.5. «Работодатель» обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством РФ гарантии для выборных профсоюзных работников.

Расторжение трудового договора с «Работником»-членом профсоюзного комитета по инициативе «Работодателя» может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 ТК РФ).

10.6. Стороны взаимодействуют в вопросах:

-кадровой политики ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России (повышение квалификации, гарантии занятости, увольнение, условия регулирования трудовых отношений);

-выбора вида, систем, размера оплаты труда, дополнительных выплат;

-определения продолжительности рабочего времени и отдыха;

-улучшения условий и охраны труда, организации работы по социальному страхованию, обеспечению работников и членов их семей путевками в санаторий;

-установления трудовых и социальных льгот «Работникам» определенных категорий.

10.7. «Работодатель» принимает на себя обязательство систематически информировать коллектив на клинических конференциях, Ученых советах ФГБУ «НМИЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России о принимаемых решениях по важнейшим вопросам финансово-хозяйственной, образовательной, научной и клинической деятельности, кадровым вопросам, и гарантирует регулярное представление Профсоюзному комитету необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

10.8. В целях создания условий деятельности «Работодатель» предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, организует ее ремонт (компьютеры, ксерокс, и т.д.).

10.9. «Работодатель» выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива «Работников» или предоставляет два-три раза в месяц свободный день (но не более 24 рабочих часов в месяц суммарно) с сохранением среднего заработка за счет Центра членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своей производственной работы.

10.10. «Работодатель» и Профсоюзный комитет пришли к соглашению, что председателю Профсоюзного комитета и казначею, не освобожденным от своей производственной работы, предоставляется 5 календарных дней дополнительно к очередному отпуску с сохранением заработной платы.

10.11. На время краткосрочной профсоюзной учебы «Работники» - члены профсоюзного комитета по согласованию с «Работодателем» освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.12. «Работодатель» совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу),

направленный на улучшение условий и охраны труда в Учреждении и обеспечивает его реализацию.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

11.1. «Работодатель» обязуется обеспечивать права на обязательное социальное страхование.

11.2. «Работодатель» обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определенных законодательством в фонд соцстрахования, пенсионный фонд, фонд занятости.

11.3. «Работодатель» обязуется своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

11.4. «Работодатель» обязуется обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право «Работникам» на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11.5. «Работодатель» обязуется обеспечивать информирование «Работников» Центра о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

11.6. «Работодатель» обязуется ежеквартально проводить анализ заболеваемости «Работников» Центра.

11.7. Средства фонда социального страхования направляются:

- на выплату всех видов гарантированных пособий из бюджета соцстрахования;
- на приобретение путевок для лечения в санаториях;
- на другие виды оздоровления сотрудников Центра.

11.8. «Работодатель» обязуется проводить вакцинацию (в соответствии с рекомендациями Минздрава России и других правительственных организаций) с предоставлением в случае заболевания расширенного спектра медицинских услуг группе «Работников» с повышенным риском работы (оперирующие колопроктологи, врачи-анестезиологи-реаниматологи, операционные сестры, процедурные медсестры, отдельные категории «Работников» лабораторных подразделений).

11.9. «Работодатель» обязуется в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма (дающих до 80% всех потерь по временной нетрудоспособности) обеспечить своевременную подготовку помещений здания, дворов и территорий к работе в осенне-зимний период, возложив персональную ответственность на руководителей хозяйственной службы и службы эксплуатации зданий и сооружений.

11.10. Профсоюзный комитет ФГБУ «НИМЦ колопроктологии имени А.Н.Рыжих» Минздрава России:

-осуществляет контроль за использованием бюджета Фонда социального страхования в части выплат пособий по временной нетрудоспособности (за первые три календарные дня временной нетрудоспособности) в соответствии с Постановлением Правительства от 21.04.2011 №294;

-принимает меры по организации санаторно-курортного лечения детей «Работников»;

-контролирует выплату единовременных пособий и материальной помощи в случаях:

- болезни;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников;
- форс-мажорных обстоятельств.

11.11. Профсоюзный комитет обязуется:

-организовывать экскурсии по городам-памятникам, музеям и другим достопримечательностям, туристические поездки;

-организовывать посещение театров, концертов;

-предоставлять набор первоклассника (портфель, канцелярские принадлежности, тетради и т.д.) детям «Работников», идущим в 1 класс школы;

-предоставлять «Работникам», имеющим детей школьного возраста, бесплатные билеты на новогодние представления и подарки;

-организовывать праздники к 8 марта, Дню Победы, Дню медицинского работника, Новому году и др.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

12.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения «Работников» учреждения.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения «Работников» в течение семи дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять «Работникам» положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.5. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляются сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании «Работников» Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

12.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.7. Настоящий Коллективный договор направляется «Работодателем» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря «Работниками» рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.