



Президент первичной профсоюзной
организации ФГБУ «НМИЦ ТО имени
академика Г.А. Илизарова»
Минздрава России
доктор биологических наук

Е.Л.Матвеева
2022г.



Исполнительный обязанности директора
ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика
Г.А. Илизарова»
Минздрава России
А.В.Бурцев
2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 – 2025 годы

г. Курган

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Бурцева Александра Владимировича, исполняющего обязанности директора федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр травматологии и ортопедии имени академика Г.А.Илизарова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Центр), и работниками в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр травматологии и ортопедии имени академика Г.А.Илизарова» Министерства здравоохранения Российской Федерации, представляющим интересы работников.

1.2. Работодатель признает профсоюзную организацию Центра в лице её профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя работников Центра, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения Курганской области на 2019 – 2022г.г.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с указанным выше действующим законодательством и распространяется на всех работников Центра, а также освобожденных работников профсоюзной организации, действующей в Центре.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников Центра; гарантии и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с коллективным договором (ст. 41 ТК РФ)

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласованию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании созданной совместно постоянно-действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства

1.7. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством обязательны для применения во всех структурных подразделениях Центра.

1.8. Стороны признают, что экономическое развитие Центра и благополучие членов коллектива взаимосвязаны, и следовательно, они заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений.

В случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

Профсоюзный комитет обязуется в течение действия коллективного договора при выполнении работодателем всех его обязательств, положений колдоговора, не призывать к забастовке, остановке или замедлению темпов работы (ст. 41 ТК РФ).

1.9. В случае реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

Раздел 2. Взаимные обязательства сторон по обеспечению производственно-экономической деятельности и повышению эффективности оказываемых услуг.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях администрация обязуется:

- добиваться успешной деятельности Центра, улучшения качества услуг, повышения культуры и дисциплины труда;
- на этой основе повышать материальное состояние работающих, повышения их профессионального уровня, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных задач;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- предоставлять сотрудникам Центра профильные медицинские услуги первоочередно:
 - в рамках амбулаторно-поликлинической помощи;
 - в рамках круглосуточного стационара (при наличии незанятых объемов, при условии соблюдения программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи);
- предоставлять сотрудникам Центра непрофильные медицинские услуги при наличии направления медицинской организации, оказывающей медико-санитарную помощь, согласно прейскуранту платных услуг для сотрудников Центра;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию о ходе обеспечения стабильной работы Центра, результатах выполнения намеченных социально-экономических показателей;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.3. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Центра присущими профсоюзам методами, не вмешиваясь в хозяйственно-распорядительскую деятельность администрации;
- устанавливать совместно с администрацией системы поощрения передовиков и новаторов;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (контракту), своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы администрации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции;
- беречь имущество Центра, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Центру, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение рабочего процесса (простой, авария) и немедленно сообщить о случившимся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, инструменты и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории Центра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование и аппаратуру, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, медикаменты, энергию, воду и другие материальные ресурсы.

Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Трудовой договор заключается как на не определенный срок, так и на срок не более 5-ти лет, а также на время выполнения определенной работы.

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием первичной профсоюзной организации. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах).

Ликвидация Центра, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда могут осуществляться только после предварительного уведомления профкома (не менее, чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников Центра.

3.6. Стороны договорились, что при принятии решения о высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников будут руководствоваться действующим законодательством РФ. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификаций. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, которым до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости осталось не более двух лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму по вине работодателя;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, моложе 18 лет;

3.7. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено по пункту 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профкома.

3.8. Работодатель обязуется:

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи.
- высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие имеющиеся вакантные места.

3.9. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 86 ТК РФ, п.п. 4, 5)

Раздел 4. Рабочее время.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращённая продолжительность рабочего времени. Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с ст. 97, 99 ТК РФ.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учётом мнения первичной профсоюзной организации, в исключительных случаях (ст. 113 ТК РФ). Это не относится к работникам, работающим по графикам сменности.

Раздел 5. Время отдыха.

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 1 к коллективному договору). В них определяется также и продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления выходных и праздничных дней.

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

Отпуск за первый год предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиками предоставления отпусков в любое время рабочего года. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (ст. 123). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. В соответствии с законодательством ст. 116 – 119 ТК РФ, постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02 работникам предоставляются дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (приложение № 3)
- за ненормированный рабочий день (приложение № 2)

5.5. По согласованию сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен, на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика. В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

5.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это положение не распространяется на работников, поименованных в п. 3 ст. 126 ТК РФ.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.9. На основании статьи 120 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 г. №949 «Об ежегодных отпусках научных сотрудников, имеющих ученую степень» устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень:

- доктор наук – **56 календарных дней**;
- кандидат наук – **42 календарных дня**.

5.10. На основании статьи 120 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск **56 календарных дней** профессорско-преподавательскому составу :

- учебный отдел: руководитель, преподаватель;
- кафедра травматологии, ортопедии и смежных дисциплин учебного отдела: заведующий, профессор, доцент, ассистент;
- аккредитационно-симуляционный центр учебного отдела: руководитель, преподаватель.

5.11. На основании статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

6.1. Оплата труда всех работников Центра устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России.

6.2. Фонд оплаты труда ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России формируется за счет следующих видов финансового обеспечения:

- субсидии на выполнение государственного задания,
- средства обязательного медицинского страхования,
- приносящая доход деятельность.

6.3. Заработная плата работников Центра устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России.

Система оплаты труда работников Центра включает размеры окладов (должностных окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

6.4. Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Положения об оплате труда работников ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А.Илизарова» Минздрава России в трудовых договорах.

6.5. К выплатам компенсационного характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 №822) относятся:

- Выплаты работникам, занятym на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на основании «Перечня подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда» (Приложение №3, №4, №5 к «Положению об оплате труда работников ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России). Выплата может устанавливаться как к должностному окладу, так и за каждый час работы в неблагоприятных условиях.

Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании ст. 148 ТК РФ и Распоряжения Совета Министров РСФСР №795-р от 24.06.1987г.

6.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с ст. 152 ТК РФ.

Размер повышения оплаты за работу в ночное время устанавливается, согласно «Перечню подразделений, должностей работников, которым с учётом конкретных условий работы в ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России, но не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 154 ТК РФ, Приложение № 6 к «Положению об оплате труда работников ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России).»

6.6. К выплатам стимулирующего характера работников Центра относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет в Центре;
- премиальные выплаты.

6.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в рабочее время через кассу или путём перечисления по заявлению работника на его лицевой счёт в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Центра):

- аванс - 25 числа каждого месяца;
- окончательный расчёт – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Работодатель обязуется предоставлять в письменном виде каждому работнику информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.8. В области нормирования труда стороны договорились:

6.8.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически устаревшего оборудования.

6.8.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

6.8.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельным работникам за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны договорились, что политика администрации в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника, создания здоровых, безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с «Соглашением по охране труда» (Приложение №5 к коллективному договору).

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить ознакомление и обучение (инструктаж) всех вновь принимаемых работников правилам охраны труда и безопасности на рабочем месте. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- обеспечить проведение обязательных предварительных при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров работников на работах и в сроки, определенные в приложение № 6 к коллективному договору.
- обеспечить специалистов, рабочих, служащих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 7 к коллективному договору)
- смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормативами (Приложение № 8 к коллективному договору).
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с участием представителей профсоюзного комитета. При ликвидации рабочего места вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда

- работодатель обязуется предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации;
- на паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
 - организует государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещение вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
 - возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении им своих трудовых обязанностей, в размерах, установленных действующим законодательством;
 - обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве. Создать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения им общественных обязанностей.
 - обеспечить бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам: молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложения № 9 к коллективному договору).

7.3. Работник Центра в области охраны труда обязан:

- соблюдать требование охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаже по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). также проходить диспансеризацию (1 раз в 3 года, сотрудникам, которым диспансеризация назначена по результатам проведенной специальной оценки условий труда) (Приложение № 10)

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников Центра профсоюзный комитет и профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.
Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников,
отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

7.5. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

8.1. Стороны договорились, что при регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, работников, занятых на сезонных работах,

работников транспорта, педагогических работников, руководителя организации, других категорий работников стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе ХП Трудового кодекса РФ, в других федеральных законах и действующем законодательстве.

8.2. Дополнительно к пункту 8.1. стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеборечное время.

8.3. Дополнительно к п. 8.1. стороны договорились, что в целях рационального трудоустройства лиц, моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста работодатель будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Раздел 9. Молодежная политика

9.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

9.2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности Центра.

9.3. В Центре формируется кадровый резерв из молодых специалистов и реализуется программа их продвижения по службе.

9.4. Положение статей 374-377 ТК РФ распространяется на председателя комиссии по молодежной политике при профкоме и председателя Совета молодых ученых.

9.5. Работодатель совместно с профкомом проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

9.6. Профсоюзный комитет выделяет средства для проведения мероприятий среди профсоюзной молодежи, согласно ходатайствам комиссии по молодежной политике и утвержденной смете.

9.7. Комиссия по молодежной политике совместно с комиссией по физкультурно-спортивной работе обеспечивает участие молодежи Центра в областных Спартакиадах молодежных Советов и мероприятиях ООПКО.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы.

10.1. Работодатель обязуется начислять и перечислять во внебюджетные фонды страховые взносы на обязательное медицинское страхование, социальное страхование и обязательное пенсионное страхование в размерах, установленных законами Российской Федерации.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что работодатель предоставляет работнику по его заявлению кратковременный отпуск в **календарных днях** с сохранением средней заработной платы в нижеперечисленных случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители) – 3 календарных дня;
- проводы сына в Армию – 1 календарный день;
- празднование юбилея (55, 60 лет для женщин, 60, 65 лет для мужчин) – 1 календарный день;
- рождение ребенка отцу – 1 календарный день в день выписки жены из роддома;

- родителям детей – первоклассников - 1 календарный день (на первый день учебного года);
- родителям выпускников 9-х и 11-х классов – 1 календарный день.

10.3. Предоставлять в дополнение к установленным государственными органами, следующие льготы:

- помочь в организации похорон работников центра и членов их семьи (родители, дети, супруги и опекуны) при обращении в течение одного месяца от даты смерти.
- приобретение за счет Центра детских новогодних подарков и входных билетов на новогодний утренник.
- оказание финансовой помощи ветеранам согласно Положению об Организации ветеранов ФГБУ «НМИЦ ТО имени академика Г.А. Илизарова» Минздрава России.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- от имени трудового коллектива вести переговоры с администрацией учреждения в период разработки, обсуждения и заключения коллективного договора;
- осуществлять контроль за его выполнением;
- контролировать соблюдение трудового законодательства; социальной справедливости при оплате труда;
- участвовать в разрешении трудовых споров;
- оказывать членам профсоюза правовую помощь;
- участвовать в разработке нормативных документов, касающихся регулирования трудовых, экономических, социальных отношений в Центре;
- через комиссию по социальному страхованию осуществлять контроль за расходованием средств государственного социального страхования;
- осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;
- контролировать частичную компенсацию средств на санаторно-курортное лечение для членов профсоюза;
- обеспечить выполнение действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств государственного социального страхования:
- на рождение ребенка
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- при усыновлении ребенка;
- единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- социального пособия на погребение;
- оказывать материальную поддержку членов профсоюза в соответствии с принимаемыми профкомом постановлениями об оказании материальной помощи в пределах имеющихся средств;
- выделять денежные средства для поздравления юбиляров (мужчины и женщины – 50 лет; женщины – 55 лет; мужчины – 60 лет) с учетом профсоюзного стажа в Центре.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.

11.1. Профсоюзная организация и её выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. (ст. 370 ТК РФ).

11.2. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения администрацией жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет обращаются в органы государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд.

11.3. Для рассмотрения трудовых споров между отдельным работником и работодателем конференцией трудового коллектива избирается комиссия по трудовым спорам. Деятельность комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со ст. 381-389 ТК РФ.

11.4. Профсоюзный комитет обязуется принимать все меры для урегулирования разногласий между работником и работодателем.

11.5. Вести председателя первичной профсоюзной организации в комиссии Центра, рассматривающие размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

12.1. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально - трудовых прав и интересов работников;
- содействие их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключению коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности.

12.3. В целях создания условий для успешной работы профсоюзной организации и её выборного органа профсоюзного комитета администрация обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
- не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.
- безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также помещение для проведения собраний (конференций).
- безвозмездно предоставлять в пользование профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, обеспечивает его своевременный ремонт, предоставляет оргтехнику, средства связи и транспорт.

12.4. Распространять действующие в Центре социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома.

12.5. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза на основании личных письменных заявлений, хранящихся в бухгалтерии. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профкому одновременно с выплатой заработной платы.

12.6. Гарантии работникам, входящим в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденным от основной работы, определяются ст. 374 ТК РФ, освобожденным профсоюзным работникам, явившимся членам выборного профсоюзного органа – в соответствии со ст. 376 ТК РФ.

12.7. Членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от своей производственной работы, предоставлять 8 часов в месяц для выполнения общественных обязанностей, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка, а также освобождать их для участия в работе пленумов, конференций.

12.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора Центра осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора (п. 1.8), соответствующими органами по труду не реже двух раз в год.

13.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на конференции.
- Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

13.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением колдоговора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 14. Заключительные положения.

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания.

14.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Центра, ознакомить вновь поступающих работников с коллективным договором при приеме на работу под роспись.