

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕСТНОЙ  
ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ -  
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ  
ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава  
России РОО ПСРЗ г. Москвы

ДИРЕКТОР  
ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ»  
Минздрава России  
заслуженный деятель науки РФ,  
д.м.н, профессор



А.В. МОЩИНА

«01» сентября 2021 года



/Ф.Ф. ЛОСЕВ/

«01» сентября 2021 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ  
СТОМАТОЛОГИИ И ЧЕЛЮСТНО-ЛИЦЕВОЙ ХИРУРГИИ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Принят на общем собрании трудового коллектива ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава  
России «01» сентября 2021г. Протокол общего собрания № 1

МОСКВА  
2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и федеральным государственным бюджетным учреждением Национальным медицинским исследовательским центром «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее ЦНИИСиЧЛХ), и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2. Стороны коллективного договора.** Сторонами Коллективного договора являются Федеральное государственное бюджетное учреждение Национальный медицинский исследовательский центр «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации в лице директора, именуемый далее «Работодатель, Учреждение или «ЦНИИСиЧЛХ», и работники организации, интересы которых представляет местная общественная организация – первичная профсоюзная организация работников Федерального государственного бюджетного учреждения Национального медицинского исследовательского центра «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации Региональной общественной организации Профсоюзного союза работников здравоохранения города Москвы в лице её Председателя, именуемый далее «Профсоюзный комитет».

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Региональной общественной организации Профсоюзный союз работников здравоохранения города Москвы, является полномочным представительным органом работников ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.3. Предмет договора.** Предметом настоящего «Договора» является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учетом экономических возможностей организации, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

**1.4. Принципы договора.** Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Коллективного договора, соглашения;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- выполнение сторонами трудовых и этических обязательств;
- контроль и ответственность.

**1.5. Соотношение коллективного договора с Российскими законодательными, нормативными правовыми актами.**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью обеспечения эффективной системы социальных трудовых отношений, способствующих успешному выполнению основных научных, образовательных и клинических задач, создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе, определения взаимных

обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Во исполнение действующего трудового законодательства и настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

Льготы и гарантии, предоставляемые работникам за счет средств бюджета, профсоюзной организации распространяются только на членов Профсоюза.

**1.6. Действие коллективного договора.** Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на всех без исключения работников «ЦНИИСиЧЛХ».

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

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

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

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

1.6.2. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не должны ухудшать положение работников по сравнению нормами, установленными законодательством Российской Федерации и положениями действующего Коллективного договора.

1.6.3. Подписанный сторонами Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в Территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости.

1.6.4. Полный текст Коллективного договора в обязательном порядке хранится в отделе кадров для ознакомления с ним членов коллектива, а также принимаемых в «ЦНИИСиЧЛХ» работников, а также размещается на официальном сайте учреждения.

### **1.7. Общие обязательства сторон.**

1.7.1. Стороны Коллективного договора прилагают все усилия для недопущения конфликтных ситуаций. В случае возникновения конфликтов, они разрешаются на основе доброй воли сторон и (или) в установленном действующим законодательством порядке.

1.7.2. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий Коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.7.3. «Работодатель» обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а «Представитель» обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора.

1.7.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.5. Профсоюзный комитет признает исключительное право Работодателя в вопросах управления деятельностью учреждения, включая вопросы кадровой, финансово-экономической политики учреждения.

1.7.6. Лица, виновные в невыполнении «Договора», несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

**1.8. Документы ФГБУ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России, при принятии которых требуется согласование с Профсоюзным комитетом.**

1.8.1. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета при издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, связанных с реализацией коллективных и иных трудовых прав Работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.8.2. Обязательное согласование с Профсоюзным комитетом требуется при принятии (утверждении) следующих локальных нормативных актов «ЦНИИСиЧЛХ»:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Положения об оплате труда и выплатах социального характера (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- другие нормативные акты в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Согласование с Профкомом требуется при принятии (утверждении) Работодателем локальных актов (приказов, распоряжений и др.) «ЦНИИСиЧЛХ» по вопросам:

- разделения рабочего времени Работников на части (ст. 195 ТК РФ);
- привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установления размеров повышения зарплаты Работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения Работников (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления размеров повышения заработной платы Работников за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 146, 147 ТК РФ), а также перечня профессий, должностей с такими условиями;
- утверждения графика отпусков Работников;
- сокращения численности и (или) штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- порядка использования финансовых средств на мероприятия по охране труда;

В случае отсутствия согласования с Профкомом указанные нормативные документы и локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- включить председателя Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и требований пожарной безопасности, всех локальных нормативных актов Работодателя, касающихся деятельности Работников и иных распорядительных документов в полном объеме;
- требовать от Работников соблюдения медицинской этики и деонтологии;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- контролировать надлежащее использование информационных и материальных ресурсов Работодателя;
- привлекать Работника к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени и сверхурочной работе за основаниях и в порядке, установленными действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- направлять Работника в служебные командировки, другие служебные поездки на основании и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- организовывать работу учреждения в соответствии с его направлением деятельности и Уставом;
- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать работникам эффективную организацию труда и его безопасность;
- укреплять производственную и трудовую дисциплину, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины согласно ТК РФ;
- своевременно рассматривать обращения и предложения работников по повышению эффективности работы учреждения);
- реализовывать иные права и полномочия, установленные действующим трудовым законодательством.

**2.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- сотрудничать с работодателем в рамках законодательства по всем вопросам деятельности «ЦНИИСиЧЛХ»;
- осуществлять контроль за добросовестным исполнением работниками «ЦНИИСиЧЛХ» трудовых обязанностей, дисциплины и этических норм, а также выполнения взятых на себя финансовых обязательств по выполнению плановых показателей, установленных работодателем.
- осуществлять контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда совместно с комиссией по охране труда;
- направлять своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения работников;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников-членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям в случаях, установленных Положением;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений;
- организовывать культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в учреждении;
- вести разъяснительную работу среди работников, в том числе в ходе коллективных акций.

**2.3. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленными законами Российской Федерации;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них с целью защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

**Работники обязуются:**

- добросовестно выполнять работу, установленную трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать и выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности, санитарно-эпидемиологической и пожарной безопасности, иные локальные нормативные акты Работодателя, приказы, распоряжения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- добросовестно исполнять приказы и распоряжения руководителя учреждения, непосредственного начальника в установленные локальными нормативными актами сроки;
- выполнять установленные показатели эффективности и результаты работы;
- рационально использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовой функции;
- проходить обязательные медицинские осмотры (вакцинации), освидетельствования, в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством;
- своевременно представлять Работодателю достоверную информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
- не совершать действий оскорбительного характера, нарушающих права, унижающих честь и достоинство пациентов, руководителей учреждения, коллег по работе;
- бережно относиться к имуществу работодателя и иных лиц, находящемуся на территории учреждения, заботиться об их сохранности, рационально использовать инструменты и материалы, коммунальные ресурсы;
- содержать в чистоте и порядке рабочее место;
- повышать свою профессиональную квалификацию, использовать в трудовой деятельности передовые разработки и новые технологии, применять средства механизации и автоматизации рабочего процесса;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и иных лиц, находящегося на территории учреждения, либо могущих нанести ущерб, вред репутации учреждения.
- реализовывать иные права и полномочия, установленные действующим трудовым законодательством.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ и ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения в ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России оформляются трудовым договором (ст. 57 ТК РФ):

3.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной должностными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. Трудовой договор заключается только в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику под подпись, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор с работником о приеме на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

3.4. По письменному заявлению работника работодатель обязан, не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.

3.5. При заключении трудового договора, устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца в целях проверки соответствия его квалификации.

3.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу.

Сроки испытания при приеме на работу могут быть сокращены по представлению руководителя структурного подразделения.

3.7. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.8. При принятии на работу, работодатель обязан знакомить кандидата с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность, до подписания с ним трудового договора. Факт ознакомления с локальными нормативными актами отражается в трудовом договоре.

3.9. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.10. Работник обязан известить работодателя о смене реквизитов, в том числе реквизитов для информирования (ФИО, адрес, телефон) в течении 3-х рабочих дней.

### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим работы в ЦНИИСиЧЛХ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников организации составляет:

- 40 часов в неделю – для административных работников (ст.91 ТК РФ) – график работы с 09.00 часов до 18.00 часов,

- 39 часов в неделю – для медицинских работников – (ст.350 ТК РФ) в соответствии с графиком работы, утвержденным локальными нормативными актами.

4.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), согласно законодательству Российской Федерации.

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

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Работодатель обязан организовывать учет явки на работу и ухода с работы, в соответствии с Положением об организации пропускного режима.

4.7. В исключительных случаях работнику по решению директора может быть установлен индивидуальный график работы, если это не наносит ущерба производству.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии с действующим законодательством.

Работник предупреждается об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца.

4.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Отдельным работникам может быть установлен по решению директора ненормированный учет рабочего времени.

Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается трудовой договор с работником.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяются приказом директора ЦНИИСиЧЛХ.

4.11. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен запрещается.

4.11. Решением директора работник по заявлению работника, он может быть переведен на дистанционную работу с сохранением заработной платы или с сокращением заработной платы на условиях неполного рабочего времени.

4.12. В рабочее время запрещается:

- проведение разного рода общественных мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, без согласия работодателя и согласования с профсоюзным комитетом;

- созыв собраний, заседаний и совещаний по общественным делам без согласия работодателя.

4.13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в «ЦНИИСиЧЛХ» по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.14. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной



трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Различаются следующие виды дополнительной работы:

- совмещение профессий (должностей) – выполнение работником дополнительной работы по другой профессии (должности);

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ – выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение) – выполнение работником дополнительной работы за работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.15. Привлечение к сверхурочным работам, а также к работе в установленный для него день отдыха допускается с письменного согласия работника в соответствии со ст. 99 ТК РФ и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ.

4.16. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.17. Работодатель имеет право направить работника в служебную командировку.

При этом работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно действующему трудовому законодательству.

Порядок направления, оплаты, а также оформления документов при направлении работника в служебную командировку регламентирован трудовым законодательством РФ.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Предоставление выходных дней при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными, шестидневной рабочей неделе с одним выходным, предоставление выходных при сменной работе в режиме гибкого рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора.

5.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания при восьмичасовом рабочем дне составляют один час в течении времени с 13 час. до 14 час. или в виде исключения определяются правилами внутреннего трудового распорядка или отдельным локальным нормативным актом, утвержденным директором, отражаются в трудовом договоре.

5.3. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Правительством Российской Федерации.

5.4. В случае переноса выходных дней на другие дни и других изменениях администрация заблаговременно информирует об этом работников. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.5. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не изменяется.

5.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью не менее 28 календарных дней. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков предоставляется на утверждение директору не позднее, чем за четыре недели до наступления календарного года, утверждается директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, по заявлению. Во время испытательного срока отпуск работнику не предоставляется. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по их заявлениям в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами «ЦНИИСиЧЛХ», принимаемыми по инициативе профсоюзного комитета, в том числе в случаях смерти близких родственников, рождения или усыновления ребенка, бракосочетания работника, работающим женщинам, воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-4 класса) в первый день учебного года и др.;

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска. (ст.127 ТК РФ)

5.16. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда и других локальных нормативных актов.

При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников учитывается мнение Профсоюза.

6.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается локальными нормативными актами и трудовым договором, в соответствии с действующими системами оплаты труда. Работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде. Коллективным и трудовым договором и требовать от работника выполнения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в банке, на основании соответствующего договора, заключенного между «ЦНИИСиЧЛХ» и банком. По заявлению сотрудников в исключительных случаях зарплата может быть выплачена иным способом.

6.4. Расчетные листки по заработной плате предоставляются сотрудникам Института с 11 по 15 число каждого месяца. Способ предоставления расчетных листков устанавливается локальными нормативными актами.

6.5. Установлены сроки выдачи заработной платы работникам: 25 число текущего месяца - заработная плата за первую половину расчетного месяца; 10 число следующего месяца - заработная плата за вторую половину расчетного месяца.

Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: не позднее 25 числа не менее 40 процентов гарантированных выплат пропорционально отработанному времени, и 10 числа следующего месяца в размере окончательного расчета с учетом стимулирующих выплат за истекший месяц пропорционально фактически отработанному времени и с учетом оказанных платных медицинских услуг в соответствии с Положением об оплате труда.

Для сотрудников, получающих заработную плату по сдельной системе оплаты труда, заработная плата в указанные сроки выплачивается в размере, рассчитанном по сдельным расценкам от выручки за оказание платных медицинских услуг за период в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5. В ЦНИИСиЧЛХ заработная плата устанавливается отдельными локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Минимальная заработная плата для работников института устанавливается на уровне, определенном действующим законодательством, за полный отработанный месяц при работе в нормальных условиях труда.

6.7. Работодатель может применять с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета различные стимулирующие и поощрительные системы выплат, в зависимости от экономического положения и финансовых возможностей ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

6.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.9. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с действующим законодательством не обращается взыскание. (ст.138 ТК РФ)

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять страховые взносы на работника в размерах, порядке и по направлениям, определенным действующим законодательством.

Средства фондов направляются на выплату всех видов гарантированных пособий и компенсаций, установленных действующим законодательством.

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

7.1.3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.4. Предоставлять работникам скидки на услуги, оказываемые в ЦНИИСиЧЛХ, с учётом финансово-экономического состояния организации и спецификации, объёмом лечения работников – установленные отдельными локальными нормативными актами организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.1.5. Работодатель обязуется исполнять все социальные гарантии, установленные действующим законодательством.

7.1.6. В случае причинения вреда здоровью работника, возмещение производится в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ:

- Работодатель обязуется выплатить потерпевшему единовременное пособие в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, установленной учреждением медико-социальной экспертизы, исходя из двенадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день выплаты пособия;

- выплата указанного пособия производится работодателем сверх причитающихся потерпевшему выплат, установленных Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ;

- единовременное пособие выплачивается потерпевшему на основании его письменного заявления и копии заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

7.1.7. Работодатель производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине Работодателя и при установлении диагноза профессионального заболевания.

7.1.8. В случае гибели работника при исполнении своих трудовых обязанностей работодатель обязуется выплатить семье погибшего единовременное пособие в размере исходя из двенадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день выплаты пособия.

7.1.9. Работникам выплачиваются работникам учреждения единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами, исходя из финансовых возможностей учреждения в размере 1 должностного оклада, действующего на момент выплаты по штатному расписанию, прописанные в соответствии с нормативными локальными актами учреждения – по ходатайству руководителя подразделения.

7.1.10. Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, предоставляется единовременное вознаграждение в размере 1 должностного оклада по представлению руководителя.

7.1.11. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать, проводить и финансировать массовые культурно-досуговые и спортивно-оздоровительные мероприятия при наличии финансовых возможностей.

7.1.12. При наличии финансовых возможностей Работодатель оказывает материальную поддержку и предоставляет дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

7.1.13. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии финансовых возможностей на основании локального нормативного акта, согласованного с Профсоюзным комитетом:

- в связи со смертью членов семьи;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюзного комитета.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме укомплектовывать лекарственными препаратами все необходимые аптечки в подразделениях ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России (первой помощи, противошоковая, профилактика парентеральных инфекций и пр.);
- укреплять материально-техническую базу и осуществлять контроль за соблюдением работниками правил безопасности;
- проводить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры работников в порядке и в случаях, установленных действующим законодательством;
- в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний финансировать мероприятия по вакцинопрофилактике работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и прививок по эпидемиологическим показаниям, а также выполняющих работу с высоким риском заболевания инфекционными болезнями;
- организовывать соблюдение санитарно-эпидемиологических норм в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, в том числе инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи в подразделениях ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России;
- приобретать и использовать средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства в достаточном количестве;
- обеспечивать клинические подразделения современным и безопасным стерилизационным оборудованием, оборудованием для обеззараживания воздуха;
- обеспечивать условия для организации платного горячего питания работников в столовой учреждения;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- соблюдать требования по охране труда, установленные законодательством;
- выделять на мероприятия по охране труда необходимое финансирование;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Положением об организации работы по охране труда»;
- проводить своевременное обучение, стажировку и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные действующим законодательством;
- заключать договоры на обязательное социальное страхование работников;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организовать приобретение за счёт собственных средств и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или

опасными условиями труда – в соответствии с локальным нормативным актом, согласованным с Профсоюзным комитетом;

- информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях и полагающихся компенсациях.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с действующим законодательством;

- оказание лечебно-профилактической помощи работникам учреждения, направленным на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объемах, рекомендованных органами здравоохранения.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, правила санитарно-эпидемиологической и пожарной безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- в установленном порядке проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости молодых работников в учреждении Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Адаптировать «молодых специалистов» к профессиональной деятельности на основе единой системы передачи опыта, знаний и навыков оказания медицинской помощи.

9.2. Разрабатывать совместную комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Совместно организовывать, проводить и финансировать массовые культурно-досуговые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

9.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- осуществлять систематическое поощрение молодых работников, ведущих активную и эффективную производственную и общественную работу;

- проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодёжью;

- совершенствовать работу по защите социальных прав и гарантий работающих молодых специалистов в соответствии с изменениями в законодательстве;

- оказывать помощь молодым специалистам в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий;

- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА – ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

### Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителя Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- о планах деятельности ЦНИИСиЧЛХ на год;
- об организационных изменениях;
- о годовых, полугодовых, квартальных и ежемесячных планах и результатах их выполнения;
- о предполагаемых изменениях в политике занятости, оплаты и условий труда;
- о сокращении численности и ликвидации структурных подразделений;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

10.3. Предоставлять сведения, содержащихся в первичных документах бухгалтерии об удержании профсоюзных взносов всех членов профсоюза, а также контроля верности удержаний и своевременного перечисления членских профсоюзных взносов в профсоюзную организацию в соответствии с локальными нормативными актами.

10.4. Проводить информационные встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения предварительного соглашения с Профсоюзным комитетом при формировании или изменении политики, существенно затрагивающей условия труда. Принимать локальные нормативные акты учреждения по указанным вопросам по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

10.6. Рассматривать предложения Профсоюзного комитета об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах, и в течение месячного срока сообщать Профсоюзному комитету о принятых мерах.

10.7. Ежемесячно бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза по письменному заявлению работника.

Удержание членских профсоюзных взносов производится по безналичному расчёту через бухгалтерию ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

10.8. Правом Работодателя является планирование, организация и контроль деятельности ЦНИИСиЧЛХ, включая:

- определение методов организации трудового процесса и процесса управления;
- тарификацию работ;
- установление и повышение эффективности хозяйственных связей, обеспечение ресурсами;
- прием на работу, увольнение, перевод, продвижение по службе,
- организацию повышения квалификации и переквалификации работников.

10.9. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель при наличии финансовой возможности:

- безвозмездно предоставляет помещения Профсоюзному комитету для проведения совещаний, учёбы и для осуществления повседневной работы, а также хранения архивных материалов;

- обеспечивает Профсоюзный комитет по заявкам оргтехникой, мебелью, стендами и наглядными материалами, канцелярскими принадлежностями, средствами связи, автотранспортом и пр.;

- организует уборку помещений и ремонт оргтехники и мебели.



10.12. Обязанностью Профсоюзного комитета является представительство и защита интересов работников с учётом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и настоящем Коллективном договоре.

10.13. В случае принятия Работодателем решения, нарушающего условия настоящего Коллективного договора, Профсоюзный комитет имеет право представить требование об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

10.14. Выборные профсоюзные работники, не освобожденные от основной работы, не подлежат увольнению по инициативе администрации без учета мотивированного мнения местной общественной организации; председатель – региональной общественной организации.

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

11.1. Стороны договорились неукоснительно выполнять условия настоящего Коллективного договора. В случае нарушения они несут ответственность, установленную действующим законодательством.

11.2. За уклонение от выполнения и (или) неисполнение условий настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, при этом профсоюзный комитет проводит 1 раз в полугодие проверку его выполнения на совместном расширенном заседании профсоюзного комитета и дирекции ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ» Минздрава России.

12.2. При осуществлении контроля в части порядка заключения и исполнения мероприятий Коллективного договора стороны руководствуются ТК РФ, Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и Уголовным кодексом Российской Федерации.

12.3. Настоящий коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится в профсоюзном комитете, второй – в канцелярии Учреждения.

Коллективный договор подписали:

Представитель Работодателя

Директор ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ»  
Минздрава России,  
Заслуженный деятель науки,  
доктор медицинских наук, профессор

/Ф.Ф. Досев/



Представитель Работников:

Председатель МОО-ППО работников  
ФГБУ НМИЦ «ЦНИИСиЧЛХ»  
Минздрава России РОО-ПСРЗ г. Москвы

/А.В. Мишина/



Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью 17

Камышева С.О.  
листа(ов) Подпись

ФИО Камышева С.О.

«30» 09 2021 г. М.П.

