ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПУЛЬМОНОЛОГИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА»
(ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России)
115682, г. Москва, Ореховый бульвар, дом 28, тел (495) 395-63-93

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

срок действия с 30.03.2022 года по 29.03.2025 года

От работодателя:

И.о. директора
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

От «30» марта 2022 г.

М.П.

От работников:

Представитель трудового коллектива
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

От «30» марта 2022 г.

М.П.

Подпись Представителя трудового
коллектива ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России Соодаевой С.К.
удостоверяю.
И.о. директора
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

М.П.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 228 от 05.04 2022 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский институт пульмонологии Федерального медико-биологического агентства» (далее – Институт) как сторона Коллективного договора, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице исполняющего обязанности директора Аверьянова Александра Вячеславовича, действующего на основании Устава и работники Института, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя трудового коллектива Института (далее-Представитель трудового коллектива) Соодаевой Светланы Келдибековны, избранной в результате голосования на общем собрании работников Института протоколом №1 от 30.03.2022 г., договорились о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий **Коллективный договор** является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Институте и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. **Коллективный договор** направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Института, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, законов города Москвы и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора.

1.3. **Коллективный договор** разработан на основе принципов социального партнерства, заключен равноправными сторонами в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех Работников Института.

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

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий **Коллективного договора.**

1.6. **Коллективный договор** сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения типа Института, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Института, избрания нового Представителя трудового коллектива или Председателя первичного профсоюзного комитета Института (далее – Представитель трудового коллектива).

1.7. **Представитель трудового коллектива** является полномочным представителем **Работников**, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров; заключении, выполнении и изменении **Коллективного договора.**

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

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

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

Принятые сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения **Работодателя, Представителя трудового коллектива и Работников Института**.

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

1.12. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. В соответствии со штатным расписанием в **Институте** выделяются следующие категории **Работников:**

2.1.1. Административно-управленческий персонал;
2.1.2. Научные работники;
2.1.3. Медицинские работники;
2.1.4. Педагогические работники;
2.1.5. Хозяйственно-обслуживающий персонал.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы **Института,** повышения уровня жизни работников **Работодатель** обязуется:
2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия **Коллективного договора**, соглашений и трудовых договоров;
2.2.2. Добиваться стабильного финансового положения Института;
2.2.3. Обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные **Коллективным договором**;
2.2.5. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
2.2.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и санитарно-эпидемиологическим нормам;
2.2.7. Обеспечить **Работников** рабочим местом, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
2.2.8. Обеспечить подготовку и(или) дополнительное профессиональное образование **Работников**, если это является условием выполнения Работниками основного вида деятельности, обусловленного трудовым договором:
- Для медицинских работников – не реже 1 раза в 5 лет;
- Для педагогических работников – не реже 1 раза в 3 года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ);
- Для работников, занятых в проведении клинических исследований – по мере требования (по мере обновления правил GCP);

2.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование **Работников** в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовать их с **Представителем трудового коллектива** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативными документацией в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.2.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать **Коллективный договор** в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.12. Предоставлять представителям **Работников** полную и достоверную информацию, необходимую для заключения **коллективного договора**, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.13. Знакомить **Работников** под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.14. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15. Рассматривать представления представителей трудового коллектива, иных избранных **Работниками** представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие **Работников** в управлении **Институтом** в предусмотренных ТК РФ, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором формах;

2.2.17. Обеспечивать бытовые нужды **Работников**, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.18. Возмещать вред, причиненный **Работникам** в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **Коллективным договором**, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. **Работодатель** имеет право:

2.3.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с **Работниками** в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.3. Поощрять **Работников** за добросовестный эффективный труд;

2.3.4. 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 **Института**;

2.3.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.3.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.3.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. **Работники** имеют право на:

2.4.1. Участие в управлении **Институтом** в формах, предусмотренных действующим ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

2.4.2. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.3. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.4. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.4.5. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.4.6. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.7. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

2.4.8. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.4.9. 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;
2.4.10. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
2.4.11. Подготовку и(или) дополнительное профессиональное образование за счет Работодателя, если это является условием выполнения трудовой функции, закрепленной в трудовом договоре;
2.4.12. Дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим ТК РФ;
2.4.13. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
2.4.14. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
2.4.15. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.5. **Работники** обязаны:
2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2.5.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка **Института**;
2.5.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
2.5.4. Выполнять установленные нормы труда;
2.5.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
2.5.6. Бережно относиться к имуществу **Работодателя** (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества) и других **Работников**;
2.5.7. Незамедлительно сообщить **Работодателю** либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Работодателя** (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества);
2.5.8. Отказаться от организации забастовок в период действия **Коллективного договора** при условии выполнения **Работодателем** принятых обязательств.

2.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов **Работников** Института в рамках настоящего **коллективного договора Представитель трудового коллектива** обязуется:

2.6.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
2.6.2. Обеспечивать контроль соблюдения **Работодателем** трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего **Коллективного договора;**
2.6.3. Обеспечивать контроль создания **Работодателем** безопасных условий труда.

2.7. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить настоящий **Коллективный договор** на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

• место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении Института, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

• трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

• дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

• условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

• режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

• гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

• условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

• условия труда на рабочем месте;

• условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

• другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Трудовой договор может быть, как срочным, так и заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и **Работник** продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании **Работника** в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Института и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Института - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий **Работников**, указанных в ст.70 и ст. 207 ТК РФ:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня:
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого **Работодателя** по согласованию между **Работодателями;**
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания **Работодатель** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с **Работником**, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого **Работника** не выдержавшим испытание. Решение **Работодателя Работник** имеет право обжаловать в суде.

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

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

3.8. Гарантия и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Института, сокращения численности или штата **Работников,** предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

3.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3.11. **Работодатель** обязуется:

3.11.1. Со дня фактического начала **Работником** работы заключить трудовой договор с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, оплаты труда. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.11.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника с действующим Уставом **Института, Коллективным договором**, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приеме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись (ст. 68 ТК РФ);

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

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

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

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

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

3.12. **Представитель трудового коллектива** обязуется:

3.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** трудового законодательства РФ при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с **Работниками**;

3.12.2. Обеспечивать защиту и представительство трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, утвержденными **Работодателем** с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени **Работников Института** не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

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

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

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

4.6. В случае необходимости, по соглашению сторон, возможно увеличение продолжительности ежедневной работы по сравнению с продолжительностью, установленной ст. 94 ТК РФ для **Работников,** занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной ч. 1 ст. 92 (ст. 94 ТК РФ).

4.7. **Работодатель обязуется:**

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

а) Беременных женщин;

б) Одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

в) Лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

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

4.7.3. Доводить график работы до сведения **Работников** не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.7.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Институте в целом или

при выполнении отдельных работ) применить суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года;

4.7.5. Привлекать **Работника** к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится **Работникам**, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.7.6. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

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

4.7.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в праздничный день переработку компенсировать по согласованию с **Работником** предоставлением **Работнику** дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

- выполнения сверхурочной работы;

- если **Работник** работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

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

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

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится **Работодателем** с учетом мнения **Представителя трудового коллектива**.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Всем **Работникам** Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ) и в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых

отпусков, установленной у данного **Работодателя**. График отпусков обязателен как для **Работодателя**, так и для **Работника**. О времени начала отпуска **Работник** должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Если **Работнику** своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо **Работник** был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то **Работодатель** по письменному заявлению **Работника** обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с **Работником.** При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

5.3.1. Научным **Работникам**, имеющим ученую степень:

Доктора наук – 56 календарных дней;

Кандидата наук – 42 календарных дня (в соответствии со ст.115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. №949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»);

5.3.2. Педагогическим работникам - 56 календарных дней (в соответствии со ст.115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

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

5.6. В соответствии с законодательством **Работникам** предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

медицинским **Работникам** – до 14 календарных дней (в соответствии с ТК РФ и с учетом специальной оценки условий труда);

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда (в соответствии с ТК РФ и с учетом специальной оценки условий труда).

Продолжительность отпусков таким категориям **Работников** определяется локальным нормативным актом после специальной оценки условий труда.

5.7. **Работникам** с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней в соответствии с ТК РФ и локальным нормативным актом.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваем отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков **Работников** исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

5.9. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания выделяются в соответствии со ст. 108 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. В соответствии со ст. 128 ТК РФ **Работнику Института** по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия **Работника** может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, **Работников** в возрасте 18 лет, а также **Работников,** занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

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

- одинокие родители;
- женщины, имеющие одного и более детей;
- **Работники,** получившие трудовое увечье, или инвалиды.

5.13. **Работодатель** обязуется:

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

а) **Работникам,** имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
б) **Работникам,** имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
в) Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
г) Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
д) **Работникам**, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней;

Работодатель обязан на основании письменного заявления **Работника** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 5 календарных дней.

5.13.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставлять **Работникам** в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в день Знаний 1 сентября - 1 календарный день;
б) в связи с бракосочетанием детей работника - до 5 календарных дней;
в) в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней.

5.13.3. Предоставлять в соответствии со ст. 255-257 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска **Работникам**, усыновившим ребенка;

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

5.13.5. По соглашению с **Работником** делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать **Работника** из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.14. **Представитель трудового коллектива** обязуется:

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

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

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

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

5.15.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов **Работников** в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Формирование заработной платы **Работников** производится на основании Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт пульмонологии Федерального медико-биологического агентства России» (далее – Положение об оплате труда), утвержденного локальным нормативным актом **Института.**

6.2. **Работодатель** обязуется:

6.2.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда **Работников**, учитывать мнение **Представителя трудового коллектива**;

6.2.2. Включить **Представителя трудового коллектива** в состав тарификационной комиссии (по согласованию);

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

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

6.2.5. Устанавливать размеры заработной платы **Работникам**, работающим на полную ставку, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учётом повышающего коэффициента на данный период времени; и в соответствии с утверждённой тарифной сеткой.

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

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

6.2.8. Учитывать квалификационную категорию специалистов в соответствующих структурных составляющих заработной платы (надтарифные выплаты стимулирующего характера);

6.2.9. На основании утвержденного Положения об оплате труда **Института** в том числе устанавливать:

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

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

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

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

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

6.2.10. Обеспечить оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размере, установленным трудовым договором;

6.2.11. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, не реже, чем каждые полмесяца, 10-го и 25-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.

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

6.2.13. Оплачивать Работникам, направляемым в служебные командировки, суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок (ТК РФ, ст. 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой)

6.3. **Представитель трудового коллектива** обязуется:

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

6.3.2. Участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов **Института,** регламентирующих вопросы оплаты труда **Работников**;

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

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

6.3.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

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

7.2. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Работников** учреждения комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и

другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

7.3. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда";

7.4. Оказывает помощь в работе уполномоченных работников по охране труда, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора.

7.5. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

7.6. Соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий;

7.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

7.8. Обеспечивает в соответствии с ТК РФ за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры **Работников**, в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров **Работников**, а также внеочередные медицинские осмотры **Работников**, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

требований охраны труда;

7.10. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для **Работников**;

7.11. Обеспечивает за счет средств Института, в соответствии с установленными нормами, специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, стирку (чистку). Бесплатно обеспечивает **Работников** смывающими и обезвреживающими средствами.

7.12. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при участии **специалиста по охране труда;**

7.13. Организует контроль состояния условий труда на рабочих местах;

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

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

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

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

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

8. ГАРАНТИЯ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. **Работодатель** разрабатывает планы обеспечения занятости и меры по социальной защите **Работников**, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Института, сокращения численности или штата **Работников**.

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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других **Работников** с самостоятельным заработком;
- **Работники,** получившие в период работы у данного **Работодателя** трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- **Работники**, повышающие свою квалификацию по направлению **Работодателя** без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

8.4. **Работодатель** обязуется:

8.4.1. При увольнении **Работников** в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать **Работников** о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

8.4.2. Освобождающиеся рабочие места в Институте в первую очередь предоставить **Работникам** своего Института, в том числе и **работающим** на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции;

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

В течение срока массового увольнения способствовать переквалификации и

трудоустройству намеченных к увольнению **Работников**.

8.4.4. При направлении **Работника** на подготовку и(или) получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. **Работникам,** направляемым для подготовки и(или) получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

б) предложить **Работнику** другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), в том числе и в других местностях, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

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

г) вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений **Работников** и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ);

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

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

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

8.5. **Представитель трудового коллектива** обязуется:

8.5.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренным действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;

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

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

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

9.1. Предусмотреть льготный порядок обеспечения медицинской помощью **Работников**, а также их родственников.

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

- **Работникам**, вышедшим на пенсию и проработавшим в учреждении до выхода на пенсию более 15 лет.

9.3. **Работодатель** обязуется:

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

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

9.3.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате **Работающих** для представления их в пенсионные фонды;

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

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

9.3.6. Оказывать материальную помощь **Работникам**:

а) в связи с рождением первого ребенка в размере от 5000 до 50 000 рублей;

б) в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных) в размере от 5000 до 50 000 рублей;

в) в связи с юбилеем (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере от 5000 до 50 000 рублей.

9.4. При повреждении здоровья или в случае смерти **Работника** вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания **Работнику** (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую,

социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью **Работника** (ст. 184 ТК РФ).

9.5. **Представитель трудового коллектива** обязуется:

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

9.5.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, периодически информировать об этом **Работающих.**

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

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах):

- реорганизации или ликвидации Института;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
-введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда **Работников;**
- подготовки и (или) дополнительному профессиональному образованию **Работников.**

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

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

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

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

10.5. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, а также на время краткосрочной

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

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

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

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

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

10.10. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета Работодатель**:
10.10.1. Предоставляет **Профсоюзному комитету** в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры и т.д.), средства связи (телефон, доступ в интернет), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ);
10.10.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для **Работников**, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, профсоюзным **Работникам,** избранным в **Профсоюзный комитет** (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

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

11.1. Настоящий **Коллективный договор** заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует с 30.03.2022 года по 29.03.2025 года.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего **Коллективного договора** на срок не более 3 лет.

11.3. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о **Коллективных договорах** и соглашениях:
11.3.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Представителя трудового коллектива или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
11.3.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных **Коллективным договором** или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

11.6. Настоящий **Коллективный договор принят на общем собрании работников Института протоколом от «30» марта 2022 года №1. Утвержден на Ученом совете Института.**

Представитель работодателя:

И.о. директора
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

От «30» марта 2022 г.

М.П.

Представитель работников:

Представитель трудового
коллектива ФГБУ «НИИ
пульмонологии»
ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

От «30» марта 2022 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

Положение
об оказании платных медицинских услуг

1. Общие положения

1.1. Целью оказания платных медицинских услуг населению является улучшение медицинского обслуживания, удовлетворение потребности населения в лечебно-диагностической помощи, свободного выбора специалистов гражданами независимо от их места жительства, а также привлечения дополнительных средств для компенсации недостающих бюджетных средств.

1.2. Институт осуществляет оказание медицинских услуг посредством заключения договоров на выполнение консультативной и диагностической помощи с организациями, страховыми компаниями, а также гражданами, прибывающими без соответствующего направления.

1.3. Платные медицинские услуги оказываются высококвалифицированными специалистами, имеющими достаточный опыт и знания, необходимые для проведения соответствующего вида деятельности.

1.4. Институт оказывает платные медицинские услуги согласно прейскуранту, утвержденному директором **Института**. Стоимость платных медицинских услуг индексируется в связи с изменением оплаты труда, увеличения стоимости материалов и накладных расходов.

1.5. Окончание выполнения договора по платным медицинским услугам оформляются двусторонним актом о выполненных услугах.

1.6. Специальные средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности, в том числе оказание платных медицинских услуг, являются дополнительными источниками финансовых средств. Указанные средства являются внебюджетными средствами.

2. Порядок расчетов

2.1. Оплата пациентом оказанных платных медицинских услуг производится по наличному и безналичному расчету.

2.2. В случае досрочного прекращения оказания медицинских услуг (независимо от причин) пациенту выплачивается разница между уплаченной суммой и фактической стоимостью оказанной услуги, если пациент не пожелал оставить ее на расчетном счете Института для оплаты последующих медицинских услуг.

2.3. Расчет фонда оплаты труда осуществляет ведущий экономист на основании ежемесячной сводки о выполнении платных медицинских услуг.

2.4. Оплата труда производится на основании приказа по **Институту,** в соответствии с представленными отчетами и актами о выполненной работе. За достоверность и своевременность информации ответственность возлагается на руководителей отделов и заведующих лабораторий **Института.**

2.5. После возмещения материальных и приравниваемых к ним затрат, уплаты налогов в бюджет Институт самостоятельно расходует оставшиеся денежные средства.

2.6. Фонд оплаты труда врачей медицинского центра, осуществляющих прием пациентов, составляет 35% от стоимости выполненных медицинских услуг. Фонд оплаты труда врачей функциональной и ультразвуковой диагностики медицинского центра составляет 30% от стоимости выполненных медицинских услуг. Фонд оплаты труда специалистов, направивших пациентов на функциональную и ультразвуковую виды диагностик, составляет 5% от стоимости соответствующей медицинской услуги по диагностике. Фонд оплаты труда для служб и исполнителей, осуществляющих расчеты и способствующих оказанию платных медицинских услуг (группа содействия) составляет 7% от стоимости выполненных медицинских услуг.

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

Положение
об оказании платных услуг по научно-исследовательским работам и клиническим исследованиям

1. Настоящее положение вводится в целях укрепления финансовой деятельности Института и компенсации недостающих бюджетных средств путем привлечения дополнительных средств, а также материального поощрения его сотрудников.

2. Договоры на выполнение научно-исследовательских работ и проведение клинических исследований заключаются между Заказчиком и Институтом в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами за счет финансирования Заказчика.

3. В договорах на проведение научно- исследовательских работ и клинических исследований должны быть отражены следующие данные:

- предмет договора;
- срок действия договора;
- порядок сдачи-приемки проведенных работ;
- договорная цена;
- порядок расчета за проведенную работу;
- ответственность сторон;
- адреса и банковские реквизиты сторон.

Основными документами, регламентирующими отношения сторон, являются:
- договор;

- протокол согласования договорной цены;
- календарный план работ;
- акт сдачи-приемки работ и счет-фактуры;
- заключение института о результатах выполненной работы.

4. Контроль за выполнением научно- исследовательских работ возлагается на руководителей подразделений Института.

5. Окончание выполнения договора оформляется двусторонним актом сдачи-приемки работ в двух экземплярах для обеих сторон. Акты о выполнении работ и счета-фактуры оформляются и направляются Заказчиком не позднее 5 дней после окончания этапа работ или по окончании работы в целом.

6. Оформленные акты, принятые заказчиком, отчет о результатах научно-исследовательской деятельности служат основанием для финансовых расчетов с Заказчиком.

7. Оплата научно-исследовательских работ, клинических исследований и других видов работ, выполняемых на платной основе, осуществляются по договорным ценам, согласованным до начала работ и отраженным в протоколе согласования договорной цены.

8. Оплата Заказчиком за выполненные работы производится по счетам, представленным Институту по окончании каждого этапа работ или по окончании работы в целом.

9. Поступившие от Заказчика денежные средства распределяются по статьям расходов, согласно сметы расходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

10. Руководители подразделений после выполнения работ представляют в отдел бухгалтерии служебные записки о распределении денежных средств в соответствии со сметной калькуляцией и непосредственным вкладом каждого сотрудника в выполненную работу.

11. Отдел бухгалтерии на основании служебных записок представляют на подписание проект приказа директору Института о выплате денежных средств сотрудникам подразделений, участвующих в выполнении договоров.

12. Институт имеет право самостоятельно осуществлять договорную деятельность, связанную с проведением научно- исследовательских работ и клинических исследований в пределах задач, входивших в его компетенции и определяемых уставом.

13. Фонд оплаты труда исполнителей составляет - 35%, а фонд оплаты труда для служб и отдельных исполнителей составляет - 7% от стоимости выполненных работ.

14. Ответственность за соблюдением сроков выполнения работ возлагается на руководителей этих работ.

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

Положение
о стимулирующих выплатах

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, производимых за счет субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и Дирекции Института.

1.2. Стимулирующие выплаты Института является частью фонда оплаты труда Института и формируется из:

1.2.1. Субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

1.2.2. Субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г №597.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании Приказа директора Института и включают в себя:

1.3.1. Стимулирующие выплаты на основании рейтинговых баллов научных сотрудников согласно «Критериев оценки эффективности/неэффективности

работы научного сотрудника» (для распределения средств по «Дорожной карте»);
1.3.2. Стимулирующие выплаты Дирекции по результатам работы за период;
1.3.3. Стимулирующие выплаты директору Института на основании решения руководителя ФМБА России.

К Дирекции Института настоящее Положение относит заместителей директора Института, главного бухгалтера, ученого секретаря Института.

1.2. Сумма выплат стимулирующего характера устанавливается в зависимости от размера поступления субсидий.

1.3. Решение о стимулирующих выплатах принимается директором Института в соответствии с утвержденным Ученым советом Положением, и(или) на основании представления руководителей структурных подразделений.

1.4. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и доплатах за ученую степень и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

1.5. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам по «Дорожной карте» распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности их научной деятельности (ПРНД) Для получения более полных и объективных показателей, публикации научных сотрудников в научных изданиях (статьи в журналах и сборниках, монографии и учебники) учитываются ежемесячно.

1.6. Для определения выплат ПРНД руководители научного подразделения предоставлять в комиссию сведения на бумажном носителе ежемесячно, до 27 числа расчетного месяца. Комиссия не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца проводит заседание с рассмотрением отчетов о работе научных работников с целью определения баллов для начисления и расчетов стимулирующих выплат. По итогам работы комиссии не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным периодом, предоставляет директору Института протокол заседания с персональными расчётами стимулирующих выплат. Комиссия имеет право запрашивать любые документы, подтверждающие обоснованность заявленных отчетов научных подразделений, приглашать на заседания руководителей научных подразделений и научных сотрудников для предоставления пояснений по поводу поданных отчетов.

1.7. Выплата надбавок научному сотруднику производится пропорционально индивидуальным ПРНД по приказу директора. При отсутствии или недостатке

бюджетного финансирования директор имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующую выплату по Дорожной карте.

1.8. Стимулирующие выплаты научным работникам могут осуществляться по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании Приказа директора и выплачиваются:

- за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований Института;
- за высокие достижения в научно-исследовательской работе и большой личный вклад в развитие фундаментальной науки;
- за творческий подход к подготовке инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности Института;
- за подачу, получение и коммерциализацию патентов, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института и др.;
- за достижение высоких научных результатов и высоких результатов в подготовке молодых кадров;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы;
- ученым, в том числе молодым, по результатам проводимых в Институте конкурсов научных работ.

Основанием для выплаты является решение директора Института, принимаемое по представлению руководителя соответствующего подразделения и производятся за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1.9. Стимулирующие выплаты директору Института производится на основании решения руководителя ФМБА России. Выплата премий и стимулирующих надбавок Дирекции Института производится на основании приказа директора Института.

2. Определение рейтинговых индивидуальных ПРНД научных работников и порядок их учета

2.1. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых на основании рейтинговых баллов научных сотрудников согласно «Критериев оценки эффективности/неэффективности работы научного сотрудника» (для распределения средств по «Дорожной карте»), утвержденных Приказом Директора Института от 09.03.2022 № 20.

2.2. Для установления рейтинговых стимулирующих надбавок ПРНД по группам научных сотрудников создается специальная комиссия по проверке и оценке индивидуальных ПРНД научных работников, состав которой утверждается директором Института. Комиссии предоставляется право корректировать ПРНД сотрудника с учетом корректности и важности представленных результатов и выделять рейтинговые группы научных

сотрудников по числу набранных баллов для правильного распределения стимулирующих выплат ПРНД.

2.3. Рейтинговые баллы по группам научных сотрудников определяются решением комиссии Института по проверке и оценке индивидуальных ПРНД научных сотрудников Института с последующим оформлением.

2.4. Ученый совет и директор Института в целях более полного учета особенностей деятельности Института и его кадрового состава вправе принять решение об установлении поправочных коэффициентов в пределах от 0,5 до 1,5 при определении баллов по каждому из подпунктов индивидуального ПРНД. Директором Института могут быть введены дополнительные показатели, соответствующие поставленным научным задачам.

2.5. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых исследований.

2.6. Индивидуальный ПРНД научных сотрудников, работающих в условиях неполного рабочего дня, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени на аналогичной должности. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в Институте и официально к ней отнесены (наличие наименования Института как места выполнения работы в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД). Для работников, поступивших на работу в Институт при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные за учитываемый период времени по прежнему месту работы.

2.7. С целью закрепления в Институте молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для аспирантов, работающих в Институте на постоянной основе, устанавливается повышающий коэффициент 3, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году.

2.8. Выплачивать рейтинговые стимулирующие надбавки (ПРНД) научным сотрудникам Института по мере поступления средств из ФМБА России в соответствии со штатным расписанием Института.

3. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

3.1. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера завершается оформлением Приказа директора Института о выплате стимулирующих надбавок научным сотрудникам в соответствии с достигнутыми показателями результативности научной деятельности.

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ А.В. Аверьянов

Положение
о материальном поощрении работников Института

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном поощрении **Работников Института** утверждается директором и согласовывается с **Председателем трудового коллектива Института.**

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех **Работников Института**. **Работникам,** работающим по внешнему совместительству, выплаты материального поощрения могут быть осуществлены в случае ходатайства руководителей подразделений и при положительном решении администрации.

1.3. Выплаты материального поощрения направлены на:
1.3.1. повышение профессионального мастерства, качества эффективности труда;
1.3.2. снижение текучести кадров и сохранение кадрового состава;
1.3.3. повышение оплаты труда сотрудников.

1.4. Фонд материального поощрения образуется за счет средств экономии фонда заработной платы.

2. Система выплат

2.1. Материальное поощрение **Работников Института** производится по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год на основании показателей оценки финансовой деятельности **Института.**

2.2. Единовременное материальное поощрение **Работников** производится за выполнение особо важных и срочных работ, конкретный вклад, к юбилейным и праздничным датам и в виде материальной помощи.

2.3. Основными критериями при решении вопроса о премировании **Работников** института являются:
- высококвалифицированное выполнение профессиональных обязанностей;
- соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.
- высокая результативность и интенсивность работы.

2.4. Начисление премии производится пропорционально отработанному времени за отчетный период и в зависимости от личного вклада каждого работника в улучшение организации и качества труда.

2.5. Сумма премии предельными размерами не ограничивается.

3. Срок действия положения

3.1. Настоящее положение действует с момента его согласования и утверждения и действует впредь до отмены.

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ А.В. Аверьянов

Соглашение

по охране труда и технике безопасности на 2022-2025 гг.

Администрация и **Представитель трудового коллектива Института** заключили настоящее соглашение в том, что администрация **Института** обязуется в течение 2022-2025 годов выполнять следующие мероприятия

№№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Обучение сотрудников Института по вопросам охраны труда и техники безопасности	Один раз в 3 года	Специалист по охране труда
2	Приобрести нормативно-техническую документацию по охране труда	В течение года	Администрация Специалист по охране труда
3	Проводить проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности	Постоянно	Заведующие лабораторий
4	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями	Постоянно	Администрация

	труда, установить доплату согласно действующему трудовому законодательству		
5	Обеспечение сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, средствами индивидуальной защиты	постоянно	Администрация Специалист по охране труда
6	Доводить до сведения сотрудников действующие законы и иные нормативно правовые акты об охране труда РФ, коллективный договор, соглашение по охране труда института	В течение года	Администрация, Специалист по охране труда
7	Проведение обязательного ежегодного периодического медицинских осмотра сотрудников Института, за исключением медицинских работников	Один раз в два года	Администрация
8	Проведение обязательного ежегодного периодического медицинского осмотра медицинских работников	1 раз в год	Администрация

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

Заместитель начальника отдела кадров ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России Е.М. Среднева

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

Перечень

должностей с ненормированным рабочим днем

1	Дирекция	Директор Заместитель директора
2	Бухгалтерия	Главный бухгалтер
3	Отдел кадров	Начальник отдела кадров, заместитель начальника отдела кадров
4	Научно-организационный отдел	Руководитель отдела
5	Образовательный центр	Руководитель центра Начальник отдела аспирантуры и ординатуры
6	Отдел клинических исследований	Заведующий отделом
7	Медицинский центр	Главный врач

Заместитель директора по экономическим и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России
_____ А.В. Аверьянов

Перечень
должностей работников с вредными и опасными для здоровья условиями труда

Наименование подразделения	Наименование должностей, профессий	Процент оплаты
Клинический отдел	Заведующий отделом	15
Лаборатория клинической пульмонологии	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория интенсивной терапии и дыхательной недостаточности	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория функциональных и ультразвуковых методов исследования	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория муковисцидоза	Заведующий лабораторией,	15

	Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	
Лаборатория клинической эпидемиологии	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Отдел фундаментальной пульмонологии	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория патологической анатомии	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория регенеративной медицины	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория иммунологии	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория персонифицированной медицины	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Лаборатория клинической и экспериментальной биофизики	Заведующий лабораторией, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник,	15

	Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	
Отдел клинических исследований	Заведующий отделом, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15
Научно-методический центр мониторинга и контроля болезней органов дыхания	Руководитель центра, Ведущий научный сотрудник, Старший научный сотрудник, Научный сотрудник Младший научный сотрудник Лаборант	15

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Заместитель начальника отдела кадров
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Е.М. Среднева

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФГБУ «НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
ФМБА РОССИИ от 30.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ С.К. Соодаева

«30» марта 2022 г.

Протокол
№ 1 от «30» марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ФГБУ "НИИ пульмонологии" ФМБА России

_____ А.В. Аверьянов

Положение
об оказании платных образовательных услуг на базе Института

1. Общие положения

1.1. **Институт** осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии от 3 мая 2018 года № 0009838, серия 90Л01, выданной Федеральной службой по надзору сфере образования и науки.

1.2. Организацию и проведение практической подготовки лиц, получающих дополнительное профессиональное образование, а также осуществление в рамках практической подготовки обучающихся медицинской и научной деятельности педагогическими и научными **Работниками Института** осуществляет руководитель Образовательного центра **Института.**

1.3. Основным документом, регламентирующим отношения между **Институтом** и учащимися, является договор, в котором отражаются обязательства сторон, стоимость обучения и ответственность сторон.

1.4. Руководители подразделений, осуществляющих обучение, несут ответственность за качество подготовки специалиста и создание необходимых условий для успешного обучения.

1.5. Общий контроль и руководство процессом обучения осуществляет директор **Института** и заместитель директора по научной и инновационной работе.

2. Организация обучения

2.1. Практическая подготовка обучающихся осуществляется по следующим видам деятельности: оказание медицинской помощи по пульмонологии и функциональной диагностике, проведение научно-исследовательской работы в области пульмонологии.

2.2. Срок практической подготовки обучающихся в соответствии с учебным планом **Института**, осуществляющей образовательную деятельность:

- по программам высшего образования-подготовке кадров высшей квалификации в ординатуре по специальности «пульмонология» –2 года;

- по программам высшего образования-подготовке кадров высшей квалификации в аспирантуре по специальности «пульмонология» – 3 года;

2.3. Обучение проводится по планам и программам, утвержденным Ученым советом **Института**. По окончании обучения обучающимся выдается документ об окончании обучения или сертификат специалиста.

2.4. В организации процесса обучения принимают участие: руководитель и специалисты Образовательного центра, ученый секретарь, руководители и специалисты структурных подразделений, бухгалтерия, кадровая служба.

2.4.1. Руководитель и специалисты Образовательного центра:

- проводят работу по подготовке и заключению договоров на обучение;
- производит зачисление обучающихся и регистрацию прошедших обучение;
- издает приказы о зачислении на обучение, о переводах и отчислении;
- осуществляют разработку и постоянное усовершенствование учебных планов и образовательных программ;
- производит подбор специалистов для проведения обучения;
- участвуют в организации и проведении теоретических и практических занятий;
- участвует в организации и в проведении зачетов, экзаменов.

2.4.2. Ученый секретарь:

- проводит организацию утверждения учебных планов, образовательных программ;

- проводит организацию утверждения внутренней документации.

2.4.3. Руководители и специалисты структурных подразделений Института:

- принимают участие в разработке учебных планов и образовательных программ, фондов оценочных средств;
- проводят занятия по теоретическим вопросам и способствуют усвоению практических знаний;
- принимают участие в приеме зачетов и экзаменов.

2.4.4. Бухгалтерия:

- производит зачисление заработной платы и удержание налогов с заработной платы сотрудников Института, принимающих участие в оказании платных услуг по обучению.

Ведущий экономист:

- участвует в разработке договоров по обучению;
- составляет смету расходов на проведение обучения на основании разработанных программ обучения;
- осуществляет корректировку стоимости обучения в соответствии с действующими нормативными документами и информирует директора Института, заместителя директора и руководителя образовательного центра о новой стоимости обучения;
- производит расчет фонда оплаты труда исполнителей;
- заполняет формы государственной статистической отчетности по платным услугам.

Кадровая служба:

- Издает приказ об оплате труда сотрудников Института, принимающих участие в оказании платных образовательных услуг.

3. Стоимость обучения

3.1. Порядок и объем, предоставления платных образовательных услуг в **Институте** определяется требованиями, предусмотренными Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ.

3.2. Размер оплаты за оказание платных образовательных услуг по каждой образовательной программе устанавливается приказом директора **Института**.

3.3. Стоимость обучения определяется утвержденным планом, квалификационным составом преподавателей, количеством часов теоретической подготовки и практических занятий.

3.4. Институт вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и (или) обучающегося.

3.5. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

3.6. Оплата стоимости обучения осуществляется в соответствии с условиями, предусмотренными договором.

4. Порядок расчетов

4.1. Оплата за платное обучение производится по безналичной форме.

4.2. Оплата труда, производится на основании приказа по **Институту,** издаваемого в соответствии с предоставленным отчетом и актом выполненных работ. Ответственность за достоверность и своевременность информации по обучению возлагается на руководителей отделов, заведующих лабораторий, руководителя Образовательного центра.

4.3. Фонд оплаты труда учебного персонала, составляет 35 % от стоимости платного обучения.

4.4. Фонд оплаты труда сотрудников, осуществляющих расчеты, способствующих организации и проведению обучения (группа содействия) составляет 7% от средств, полученных за обучение.

Заместитель директора по экономическим
и административным вопросам
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.А. Лаврентьева

Главный бухгалтер ФГБУ
«НИИ пульмонологии» ФМБА России А.П. Перцева

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

51
(пятьдесят один)
листов
цифрами *прописью*

Должность
и.о. директора

Подпись
Жерлыкина А.В.

«30» марта 2022
г. М.П.