ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИИ ПУЛЬМОНОЛОГИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА»
(ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России)
115682, г. Москва, Ореховый бульвар, дом 28, стр. 10 тел (495) 410-67-00

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России

на период с 30 марта 2025 года по 29 марта 2028 года

От работодателя:

Генеральный директор
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России

_____ В.М. Мишарин

«30» марта 2025 г.

М.П.

Уполномоченный в установленном порядке представитель работников:

Председатель местной общественной организации - первичной профсоюзной организации ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России
Протокол № 12 от 21 марта 2025

_____ Г.В. Мигенко

«30» марта 2025 г.

М.П.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 199 от 04.04.2025 г.

г. Москва
2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения..... 3
2. Основные права и обязанности работника и работодателя..... 5
3. Трудовые отношения и гарантии занятости..... 9
4. Рабочее время..... 13
5. Время отдыха..... 17
6. Оплата труда..... 23
7. Охрана труда и здоровья..... 26
8. Содействие занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования медицинских работников..... 29
9. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации..... 31
10. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи..... 34
11. Обеспечение нормальных условий деятельности местной общественной организации-первичной профсоюзной организации..... 35
12. Заключительные положения и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях..... 37

Приложения:
1. Соглашение по охране труда и технике безопасности..... 39

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский институт Федерального медико-биологического агентства» (далее – НИИ пульмонологии) как сторона Коллективного договора, именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Мишарина Виктора Михайловича, действующего на основании Устава и работники НИИ пульмонологии, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице уполномоченного представителя трудового коллектива председателя местной общественной организации - первичной профсоюзной организации ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России (далее – Представитель трудового коллектива) Мигенко Галины Владимировны, договорились о нижеследующем:

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются Работодатель и Работники.

Коллективный договор распространяется на всех Работников НИИ пульмонологии.

1.3. Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы НИИ пульмонологии, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

1.4. 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 НИИ пульмонологии.

1.5. Предметом настоящего Коллективного 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.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования НИИ пульмонологии, изменения типа НИИ пульмонологии, реорганизации НИИ пульмонологии в форме преобразования, а также

расторжения трудового договора с генеральным директором НИИ пульмонологии, избрания нового Представителя трудового коллектива.

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

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

1.10. 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.

1.11. 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.

Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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 Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения Работодателя, Представителя трудового коллектива и Работников НИИ пульмонологии.

1.12. 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).

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

1.14. При реорганизации НИИ пульмонологии в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене

формы собственности НИИ пульмонологии любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. Работодатель обеспечивает доведение Коллективного договора и/или изменений Коллективного договора до Работников НИИ пульмонологии в течение 1 месяца со дня его уведомительной регистрации.

1.16. В период действия Коллективного договора Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения —причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения Работниками крайней меры их разрешения (забастовок).

2.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы НИИ пульмонологии, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.2. Добиваться стабильного финансового положения НИИ пульмонологии;

2.1.3. Обеспечить равную оплату за труд равной ценности;

2.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

2.1.5. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и санитарно-эпидемиологическим нормам;

2.1.7. Обеспечить Работников рабочим местом, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.8. 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 (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- для работников, занятых в проведении клинических исследований – по мере требования (по мере обновления правил GCP);

- для других работников по мере требования, если это является условием выполнения Работниками основного вида деятельности, обусловленного трудовым договором.

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

2.1.10. 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.

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

2.1.12. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

2.1.14. 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;

2.1.15. Рассматривать представления Представителя трудового коллектива 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, а также их представителям;

2.1.16. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении НИИ пульмонологии в предусмотренных ТК РФ, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором формах;

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

2.1.18. 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;

2.1.19. 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.

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;

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

2.2.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.4. 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 НИИ пульмонологии;

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

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты;

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

2.3. Работники имеют право на:

2.3.1. Участие в управлении НИИ пульмонологии в формах, предусмотренных действующим ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

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

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

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

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

2.3.6. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

2.3.9. 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;

2.3.10. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.3.11. Подготовку и(или) дополнительное профессиональное образование за счет Работодателя, если это является условием выполнения трудовой функции по основной форме деятельности, закрепленной в трудовом договоре;

2.3.12. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.13. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

2.3.14. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка НИИ пульмонологии;

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. 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;

2.4.7. 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);

2.4.8. Отказаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.5. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников НИИ пульмонологии в рамках настоящего Коллективного договора Представитель трудового коллектива обязуется:

2.5.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

2.5.2. Обеспечивать контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

2.5.3. Обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

2.6. 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 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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. Соглашение между Работодателем и Работником – трудовой договор, 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

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

3.6. 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.

3.7. Гарантия и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией НИИ пульмонологии, сокращения численности или штата Работников, предусмотрены Федеральным законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

3.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

3.10.2. Заключать со дня фактического начала Работником работы трудовой договор в письменной форме, в том числе принятыми на работу по совместительству.

3.10.3. Издавать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.10.4. Ознакомить Работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) с действующим Уставом НИИ пульмонологии, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и

иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись (ст. 68 ТК РФ);

3.10.5. Обеспечивать полную занятость Работника, в соответствии с заключенным трудовым договором, должностью, профессией, квалификацией;

3.10.6. 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);

3.10.7. Перевести Работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у Работодателя работу, нуждающегося в переводе по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

3.10.8. Направлять Работников на повышение квалификации, в соответствии с ежегодным планом. Однако, в случае обучения за счет средств Работодателя, Работник обязан отработать в НИИ пульмонологии не менее двух лет или возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисляемые пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 ТК РФ).

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

3.10.10. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

3.10.11. Массовое увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата, осуществлять лишь при условии своевременного, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с письменного уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.10.12. Преимущественное право на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, предоставляется:

- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профсоюзной организации;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
- инвалидам.

3.10.13. Работникам, получившим уведомление об увольнении, в связи с ликвидацией НИИ пульмонологии, сокращением численности или штата Работников, предоставляется 2 часа свободного времени в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

3.10.14. В случаях, установленных ТК РФ, когда Работодатель обязан предложить Работнику имеющуюся работу (вакантную должность), ему в письменной форме должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), соответствующие его квалификации, а при их отсутствии - вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10.15. Работнику должны быть предложены все вакансии, имеющиеся у Работодателя, как в данной местности, так и за ее пределами.

3.10.16. При увольнении по сокращению численности или штата Работнику должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), имеющиеся (освободившиеся) у Работодателя в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

3.10.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе Работодателя, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза должен быть рассмотрен выборным органом первичной профсоюзной организации в течение семи дней со дня получения письменного запроса Работодателя, с приложением приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право дополнительно запросить у Работодателя необходимые документы и (или) информацию.

При принятии решения об увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата Работников НИИ пульмонологии Работодатель, помимо письменного запроса и копии приказа об увольнении, направляет выборному органу первичной профсоюзной организации копии следующих документов:

- распорядительный документ, на основании которого принято решение о сокращении численности или штата Работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата Работников, а также новое штатное расписание;
- доказательства отсутствия у Работника преимущественного права на оставление на работе;
- письменное уведомление Работника о предстоящем увольнении;
- уведомление органов службы занятости о проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- доказательства предложения Работнику другой работы (вакантной должности).

3.11. Представитель трудового коллектива обязуется:

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

3.11.2. 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 НИИ пульмонологии, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников НИИ пульмонологии 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. 333 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 иных работников (за исключением медицинских и педагогических), условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя следующей продолжительности:

- 36 часов в неделю — при установлении подкласса 3.5.
- 33 часа в неделю — при установлении подкласса 3.4.
- 30 часов в неделю — при установлении класса 4.0.

4.4. В соответствии с настоящим Коллективным договором, а также на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы — в двойном размере.

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

4.6. В НИИ пульмонологии устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- шестидневная с одним выходным днем (воскресенье);
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

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

4.8. В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка.

В рабочее время указанные перерывы не включаются. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. С целью снижения нагрузок, связанных с длительной работой за персональным компьютером, при условии, что она занимает не менее 50%

рабочего времени в течение рабочей смены или рабочего дня (работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом), Работникам устанавливаются регламентированные технологические перерывы: с 11 - 00 до 11 - 15 и с 16 - 00 до 16 - 15 (в соответствии с ТОИ Р-45-084-01).

4.11. В отношении отдельных Работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.12. Работники с ненормированным рабочим днем имеют право на дополнительный отпуск, в соответствии с утвержденным приказом генерального директора.

4.13. Режим рабочего времени при сменной работе определяется в соответствии с графиками сменности, утверждаемыми Работодателем, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводимыми до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.14. Продолжительность одной смены не может превышать 12 (24) часов.

4.15. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае невозможности уменьшения на один час продолжительности рабочего дня в предпраздничный день, переработка компенсируется работнику оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.17. Работник обязуется незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении любой ситуации, препятствующей его своевременному выходу на работу.

4.18. Работодатель обязуется:

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

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.18.2. 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;

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

4.18.4. Производить доплату Работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.18.5. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.18.6. 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.

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

4.18.8. 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).

4.18.9. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в НИИ пульмонологии 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 НИИ пульмонологии 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.

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).

5.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается 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), следующей продолжительностью:

- не менее 7 календарных дней — при установлении подкласса 3.2;
- не менее 8 календарных дней — при установлении подкласса 3.3;
- не менее 9 календарных дней — при установлении подкласса 3.4;
- не менее 10 календарных дней — при установлении класса 4.0.

5.3. В отношении отдельных Работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

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

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, устанавливается в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. График отпусков обязателен для исполнения 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.

5.6. Работодатель определяет указанную очередность, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы НИИ пульмонологии, пожеланиями Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, и по возможности с соблюдением одинаковой периодичности предоставления Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

5.7. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории Работников:

- работники в возрасте до восемнадцати лет - в удобное для них время (ст.267 ТК РФ);
- муж - в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ);
- женщины - перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работник, отозванный из отпуска, - в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска) (ст. 125 ТК РФ);
- супруги военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст. 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);
- совместители - одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ);
- граждане, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» - в удобное для них время года (ст. 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы;
- граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, - в удобное для них время (ст. 14, ст. 15 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий - в удобное для них время (ст.14, ст.15 Федерального закона «О ветеранах»);

Помимо лиц, предусмотренных законодательством, право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется работникам:

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанное право распространяется также на опекунов (попечителей, приемных родителей) несовершеннолетних.

5.8. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв Работника из отпуска осуществляется в соответствии с ТК РФ и только с согласия Работника.

5.9. Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а равно отзыв их из отпуска не допускаются.

5.10. 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.

5.11. Работникам, работающим по совместительству, продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, за исключением дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не зависит от продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.

5.12. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за отработанное время. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.15. Работники, занятые на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании письменного согласия работников, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также могут получить денежную компенсацию в соответствии с действующей системой оплаты труда НИИ пульмонологии за часть дополнительно отпуска, которая превышает минимальную

продолжительность данного отпуска в соответствии со с ч. 4 ст. 117 ТК РФ. При этом они обязаны фактически использовать ежегодный основной и 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска - за работу в соответствующих условиях.

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

- научным Работникам, имеющим ученую степень (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»):

- доктора наук – 48 рабочих дней;

- кандидаты наук – 36 рабочих дня.

- педагогическим работникам (в соответствии Постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2024 г. № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках") – 56 календарных дней.

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

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

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

5.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Работнику НИИ пульмонологии по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.21. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется категориям Работников, в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без отца;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.22. 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, - до 14 календарных дней в году (вступает в силу 07.04.2025г.);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, - до 35 календарных дней в году (вступает в силу 07.04.2025г.).

5.23. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в день Знаний 1 сентября - 1 календарный день;

- в связи с бракосочетанием детей работника - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней.

5.24. Работодатель предоставляет в соответствии со ст. 255-257 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком, а также отпуска Работникам, усыновившим ребенка.

5.25. Работодатель, в соответствии со ст.262 ТК РФ предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Периодичность использования выходных дней может быть ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения, определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в календарном году), не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

5.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользование отпуска, либо эти отпуска предоставляются ему с последующим увольнением в соответствии с трудовым законодательством.

5.27. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнения условий настоящего Коллективного договора (ст. 370 ТК РФ);
- предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков НИИ пульмонологии;
- осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей;
- 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 оплаты труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда Федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт Федерального медико-биологического агентства России» (далее – Положение об оплате труда). Формирование структуры заработной платы Работников осуществляется исходя из норм ТК РФ.

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

6.3. Установление размеров должностных окладов медицинских работников производится на основании групп должностей работников в соответствии с Требованиями к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных — учреждений здравоохранения, утвержденными Правительством Российской Федерации.

6.4. Установление размеров должностных окладов иных категорий работников производится на основании квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, с учетом увеличения их доли в структуре заработной платы, обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности выполняемой работы.

6.5. Размер оклада (должностного оклада) за календарный месяц, установленного Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и квалификацию, предусматривается в трудовом договоре с Работником.

6.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда, установленной для Работников с нормальными условиями труда, не может быть снижена и (или) ухудшена по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда (СОУТ).

6.7. Повышение оплаты труда работников производится по результатам СОУТ в следующих размерах (в % от должностного оклада (ставки):

- не менее 8% — по подклассу 3.1,
- не менее 12% — по подклассу 3.2,
- не менее 15% — по подклассу 3.3,
- не менее 20% — по подклассу 3.4,
- не менее 25% — по классу 4,0.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в рублях, не реже, чем каждые полмесяца, 10-го и 25-го числа каждого месяца за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

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.

6.10. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размере, производиться с в соответствии с установленным трудовым договором размером заработной платы.

6.11. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), работающим на полную ставку, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в соответствии со ст. 133.1 ТК РФ.

6.12. Расчетные листки с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий месяц, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, выдаются Работникам непосредственно в день зарплаты.

6.13. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.14. Работникам, занятым на работах с опасными и (или) вредными для здоровья условиями труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются в соответствии с Перечнем должностей, утвержденных работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере не менее 50 % часовой тарифной ставки (оклада).

6.16. В случае вызова Работника на работу время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается 100% от должностного оклада с учетом повышений в связи с выполнением тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда за фактически отработанные часы.

6.17. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий персонал и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации ФМБА России — не более 40%.

6.18. Работа, производимая по совместительству, оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки с выплатой надбавки за выслугу лет в учреждениях здравоохранения и за работу во вредных условиях труда.

6.19. Работникам, направляемым в служебные командировки, работодатель оплачивает:

- 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)

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

7.2. Перечень и сроки проведения конкретных мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются в соответствии с Перечнем обязательных работ по охране труда (Приложение № 1).

7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

7.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

7.3.2. проведение специальной оценки условий труда (далее СОУТ) на всех рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с обязательным включением в состав комиссии представителя первичной профсоюзной организации;

7.3.3. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.4. обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;

7.3.5. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.6. организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, обязательных психиатрических освидетельствований Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.3.7. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров обязательных психиатрических освидетельствований или имеющих медицинские противопоказания в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

7.3.8. ознакомление Работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

7.3.9. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, предоставляемых гарантиях, компенсационных мерах и средствах индивидуальной защиты;

7.3.10. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.11. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

7.3.12. разработку и утверждение правил, программ и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в установленном порядке;

7.3.13. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций;

7.3.14. ведение учета и анализа производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

7.3.15. организацию контроля уполномоченными Работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.16. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.17. обеспечение беспрепятственного допуска 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 организации и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.18. выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.19. создание постоянно действующей комиссии по охране труда, в которую входит на паритетной основе представители Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.3.20. 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;

7.3.21. выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда;

7.3.22.обязательное рассмотрение и выполнение выданных представлений и требований об устранении выявленных нарушений нормативных требований охраны труда;

7.3.23. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.24. предоставление по запросу Работников, информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите Работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.3.25. разработку и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организацией программ по улучшению условий и охраны труда, соглашения по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

7.4. Местная общественная организация - первичная профсоюзная организация ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России:

7.4.1. проводит разъяснительную работу среди Работников о выполнении обязанностей в области охраны труда;

7.4.2. организует проведение проверок условий и охраны труда, в том числе выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда;

7.4.3. разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий труда Работников и улучшение организации работы в области охраны труда.

7.5. Работник обязан:

7.5.1. соблюдать установленные требования охраны труда;

7.5.2. использовать и правильно применять средства индивидуальной и

коллективной защиты;

7.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.5.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.5.6. при отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

7.5.7. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.6. В НИИ пульмонологии действует комиссия по охране труда, утвержденная приказом генерального директора, состоящая из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации, в количестве 5 человек.

7.7. Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов комиссии на обучение по вопросам охраны труд.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Анализировать состояние рынка труда, потребность в медицинских работниках, осуществлять мероприятия по привлечению медицинских работников в соответствии с потребностью.

8.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций Работникам при изменениях условий труда.

8.1.3. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации;

8.1.4. Работодатель информирует выборный орган первичной

профсоюзной организации не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

8.1.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в НИИ пульмонологии в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

8.1.6. Работодатель при наличии экономии средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности вправе оказать дополнительную социальную поддержку Работникам:

- оказание материальной помощи высвобождаемым Работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплатить компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;
- выплатить единовременное пособие в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

8.1.7. Работодатель проводит совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в НИИ пульмонологии, источников их финансирования.

8.1.8. Работодатель обязан:

- не допустить увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местную общественную организацию - первичную профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца;
- не допустить увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.1.9. Работники имеют право за счет средств Работодателя на подготовку и дополнительное профессиональное образование (в том числе при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата в связи с ликвидацией НИИ пульмонологии).

8.1.10. Условия и порядок проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются в Коллективном договоре с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

8.2. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и их представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий

коллективных договоров, соглашений;

- предоставляют членам профсоюза правовую помощь в защите их трудовых, экономических, социальных прав и интересов.

9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работникам гарантируется возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в порядке и размерах, установленных законодательством РФ.

9.2. Работодатель направляет Работников в служебные командировки для повышения квалификации не реже одного раза в пять лет, если это является условием осуществления ими трудовой деятельности.

9.3. Выход Работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки возможен только с его согласия.

9.4. Работникам, признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие профессионального заболевания и/или производственной травмы, гарантируется сохранение на срок переквалификации среднего заработка (но не более 4-х месяцев).

9.5. Сотрудникам НИИ пульмонологии, вышедшим на пенсию, предоставляется внеочередное медицинское обслуживание.

9.6. Работодатель при наличии денежных средств, полученных от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности организации ФМБА России, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной, приносящей доход деятельности:

– оказать социальную поддержку многодетным семьям в виде выделения единовременной материальной помощи;

– оказать материальную помощь малообеспеченным семьям работников для приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря в размере до 20% от стоимости путевки;

– выплатить единовременное пособие семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, в размер до 25 000 рублей.

9.7. 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).

9.8. В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

- предусмотреть льготный порядок обеспечения медицинской помощью Работников, а также их родственников;

- использовать все имеющиеся возможности для обеспечения сохранения условий медицинского обслуживания, Работникам, вышедшим на пенсию и проработавшим в НИИ пульмонологии до выхода на пенсию более 15 лет.

9.9. Работодатель разрабатывает планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате ликвидации НИИ пульмонологии, сокращения численности или штата Работников.

9.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры НИИ пульмонологии, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

9.11. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работающих для представления их в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

- осуществлять страхование Работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- оказывать единовременную материальную помощь Работникам:

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

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

в) в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет для женщин и 60, 65, 70 лет далее каждые 5 лет для мужчин) в размере от 5000 руб. до 50 000 рублей.

г) в связи с бракосочетанием, заключенным впервые в размере до 25000 рублей.

д) в связи с нахождением близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных) в зоне боевых действий в размере до должностного оклада.

- предоставлять освобождающиеся рабочие места в НИИ пульмонологии в первую очередь Работникам НИИ пульмонологии, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции;

- сообщать письменно не менее чем за три месяца 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).

- способствовать переквалификации и трудоустройству намеченных к увольнению Работников в течение срока массового увольнения;

- сохранять за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату при направлении Работника на подготовку и(или) получение дополнительного профессионального образования с отрывом от 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.

- принимать следующие меры по содействию занятости:

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

б) предлагать 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 НИИ пульмонологии по их предварительным договорам или заявкам.

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

9.12. Представитель трудового коллектива обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию;

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

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в НИИ пульмонологии;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников;

- выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц, допустивших нарушения трудовых прав Работников;

- проводить организационную работу по обеспечению детей членов первичной профсоюзной организации путевками в детские оздоровительные лагеря на период каникул;

- осуществлять контроль за использованием и распределением средств, предусмотренных в Коллективных договорах на социальные нужды работников организации и членов их семей (Федеральный —закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны Соглашения согласно ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»

считают молодыми специалистами - граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 н Федерального закона), завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с получаемой квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (далее — молодые специалисты).

10.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- организация наставничества молодых специалистов;
- проведение разъяснительной работы среди молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодых специалистов;
- обеспечение прав и социальной защиты молодых специалистов.

10.3. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых специалистов в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, укрепления семейных медицинских династий, профессионального роста и социальной защиты молодых специалистов работодатель обязан:

- проводить работу по формированию и обучению кадрового резерва на руководящие должности из числа молодых специалистов;
- закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в НИИ пульмонологии;
- предусматривать меры поощрения наставников за работу с молодыми специалистами;
- предусматривать меры поощрения и материального стимулирования молодых специалистов.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ - ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель содействует осуществлению деятельности первичной профсоюзной организации, ее органов, в частности, реализации прав и выполнению обязательств профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

11.2. Лиц, поступающих на работу, Работодатель направляет к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о ее деятельности. Получение такой информации является добровольным.

11.3. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование необходимое для деятельности первичной профсоюзной организации отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые документы, автотранспорт, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

11.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

11.5. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы.

11.6. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда.

11.7. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.

11.8. Представлять в адрес Московской организации профсоюза работников здравоохранения РФ сведения о фонде оплаты труда и членских профсоюзных взносах, удержанных из заработной платы и перечисленных профсоюзным органам согласно установленной форме. Данные сведения работодатель подает два раза в год: за первое полугодие - не позднее 10 июля, за второе полугодие - не позднее 25 декабря.

11.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобождаются от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением среднего заработка.

11.10. Членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, предоставляются для профсоюзной работы не менее 5 часов в неделю с сохранением заработной платы.

11.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем, заместителем председателя профсоюзного комитета и членами профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия с Московской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

11.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии обращения к работодателю с письменным заявлением о ежемесячном перечислении из их заработной платы денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

11.13. В этом случае указанные работники пользуются защитой со стороны профсоюза своих социально-трудовых прав и интересов наравне с членами профсоюза.

11.14. Работодатель обязуется 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 НИИ пульмонологии;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
-введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников.

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

11.16. Работодатель обязуется 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).

11.17. Работодатель обязуется обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников в комиссии по трудовым спорам.

11.18. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты НИИ пульмонологии, касающиеся трудовых отношений, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует с 30.03.2025 года по 29.03.2028 года.

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

12.3. Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся в Коллективный договор при наличии соответствующего экономического обоснования.

12.4. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Москвы в течении семи дней со дня подписания.

12.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется из представителей сторон, его заключивших, на равноправной основе.

12.6. Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора, руководствуясь планом своей работы, а также письменными обращениями сторон или отдельных работников.

12.7. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

12.8. Итоги проверок выполнения Коллективного договора оформляются справкой комиссии, содержание которой доводится до сведения всех Работников НИИ пульмонологии.

12.9. Стороны обязуются в 7-дневный срок с момента поступления письменного запроса предоставить друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения, изменения и дополнения Коллективного договора, а также для контроля за его выполнением.

12.10. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются соблюдать установленный порядок их разрешения.

12.11. Работники обязуются воздерживаться от проведения забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

12.12. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о Коллективных договорах и соглашениях.

12.13. Должностные лица, виновные в нарушении прав Представителя трудового коллектива или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.14. 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.

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

12.16. 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.

Представитель работодателя:

Генеральный директор
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России

_____ В.М. Мишарин
от «30» марта 2025 г.

М.П.

Уполномоченный в установленном порядке представитель работников:

Председатель местной общественной организации – первичной профсоюзной организации ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России

_____ Г.В. Мигенко
от «30» марта 2025 г.

М.П.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ФГБУ «НИИ пульмонологии»
ФМБА России от 30.03.2025г.

Согласовано

Председатель местной общественной организации – первичной профсоюзной организации ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России

_____ Г.В. Мигенко
от «30» марта 2025 г.

М.П.

Протокол № 12 от 21 марта 2025 г.

Утверждаю

Генеральный директор
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России

_____ В.М. Мишарин
от «30» марта 2025 г.

М.П.

Соглашение
по охране труда и технике безопасности на 2025 г.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Перечень мероприятий соглашения по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Нормативное обоснование	Срок и (или) периодичность исполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер, разработанных по	Абзац 12 части 3 статьи 214 ТК; пункт 1 части 2 статьи 4 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ	В течение года	

	результатам их проведения			
1.2.	Проведение вводных инструктажей по охране труда	Абзац 10 части 3 статьи 214 ТК; Пункт 10 порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. постановлением Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	До начала самостоятельной работы, постоянно	
1.3.	Проведение первичных, повторных инструктажей по охране труда на рабочих местах	Абзац 10 части 3 статьи 214 ТК; Пункт 13,14 порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. постановлением Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	До начала самостоятельной работы, далее не реже одного раза в 6 месяцев	
1.4.	Проведение целевых, внеплановых инструктажей по охране труда	Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	По мере необходимости, на основании приказа или распоряжения генерального директора	
1.5.	Обучение и проверка знания требований охраны труда	ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора	
1.6.	Проведение обучения оказанию первой помощи	Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464	не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора	
1.7.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда; Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 772Н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем"	Постоянно	
1.8.	Идентификация опасностей, оценка профессиональных рисков	ТК РФ; примерное положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н	В течение года	

1.9.	Реализация плана мероприятий по снижению уровней профессиональных рисков	ТК РФ; примерное положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н	В течение года	
1.10.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.	ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464	По мере необходимости	
1.11.	Обеспечение структурных подразделений Законодательным и и иными нормативными правовыми актами по охране труда	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда	По мере необходимости	
1.12.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»	Постоянно	
1.13.	Организация и проведение административно общественного контроля по охране труда	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда	Раз в квартал	
1.14.	Разработка и корректировка локальных нормативных актов по охране труда	ТК РФ	Постоянно	
1.15.	Проверка выполнения требований охраны труда работниками	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда	Раз в квартал	
1.16.	Проверка применения средств индивидуальной	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда	Раз в квартал	

	защиты в ходе выполнения работ			
1.17.	Обучение на группу допуска по электробезопасности (I-IV)	Приказ Минтруда РФ от 15.12.2020 №903н « Об утверждении правил по охране труда при эксплуатации электроустановок»	Раз в год	
1.18.	Обучение персонала, обслуживающего сосуды под давлением	Приказ Ростехнадзора от 15.12.2020 N 536	Не чаще 1 раза в год и не реже 1 раза в 5 лет	
1.19.	Реализация и контроль за мероприятиями, направленными на развитие физической культуры и спорта	В рамках контроля функционирования системы управления охраной труда	Два раза в год	
1.20.	Оформление уголков по охране труда	Приказ Минтруда РФ от 17.12.2021 №894	В течение года	
2. Технические мероприятия				
2.1.	Проверка санитарно-гигиенического состояния административных и вспомогательных помещений	СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»	Раз в квартал	
2.2.	Контроль за функционированием комнат для приема пищи	СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»	Раз в квартал	
2.3.	Контроль за функционированием установок для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды	СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»	Раз в квартал	
2.4.	Проведение инструментальных исследований в рамках	Абзац 1 части 1 статьи 214 ТК; статья 32 Закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ	Один раз в год	

	производственного контроля			
2.5.	Контроль за обеспечением естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»	Раз в квартал	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1.	Проведение предварительных медицинских осмотров работников, вновь поступающих на работу	Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н	При поступлении на работу нового сотрудника	
3.2.	Проведение периодических медицинских осмотров работников	Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н	Один раз в год по графику	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 766Н; ТК РФ	По мере необходимости	

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

И.о. главного бухгалтера
ФГБУ «НИИ пульмонологии» ФМБА России Г.В. Мигенко

Специалист по охране труда и техники
безопасности Е.А. Петрова

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью на 43 (сорок три) листах



Заместитель директора
по экономическим и
административным вопросам
Г.А. Лаврентьева