

Работодатель:
Директор, академик РАН
ФГБНУ «РНЦХ им. академика
Б.В. Петровского»

Ю.В. Белов
«09» февраль 2016г.



От работников:
Председатель профкома
ФГБНУ «РНЦХ им. академика
Б.В. Петровского»

С.Г. Ковалев
«09» февраль 2016г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР ХИРУРГИИ ИМЕНИ
АКАДЕМИКА Б.В. ПЕТРОВСКОГО»
на период «09» февраль 2016 – «09» февраль 2019гг

Юридический адрес: 119991, г. Москва, ГСП-2
Абрикосовский переулок, д.2

Утвержден на общем собрании работников ФГБНУ «РНЦХ им. академика
Б.В. Петровского»

«09» февраль 2016 года
(протокол № 8 от «09» февраль 2016г.)

Москва 2016 год

Содержание коллективного договора

Общая часть.....	
Раздел I. Трудовые права и социальные гарантии.....	
Раздел II. Организация труда и заработной платы.....	
Раздел III. Социально-трудовые вопросы и организация отдыха.....	
Раздел IV. Условия охраны труда, обеспечения безопасности условий труда и экологической безопасности.....	
Раздел V. Гарантии деятельности и прав первичной профсоюзной организации работников	
Заключение.....	
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников.....	
Приложение № 3. Положение об аттестационной конкурсной комиссии	
Приложение № 4. Перечень должностей, работа в которых даёт право на повышение окладов (ставок) в связи с опасными вредными условиями труда (в%).....	
Приложение № 5. Список профессий и должностей работников занятых на работах с вредными и опасными условиями труда имеющих право на пенсии по возрасту на льготных условиях.....	
Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников на обеспечение средствами индивидуальной защиты.....	
Приложение № 7. Перечень должностей работников на бесплатное обеспечение санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью.....	

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в **ФГБНУ «РНЦХ им. академика Б.В. Петровского»** и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель - **ФГБНУ «РНЦХ им. акад. Б.В. Петровского»**, в лице Директора Белова Юрия Владимировича действующего на основании Устава и работники **ФГБНУ «РНЦХ им. акад.Б.В. Петровского»** именуемые далее «Работники», в лице Председателя профкома Ковалева Сергея Геннадьевича.

Коллективный договор формируется на принципах социального партнерства: равноправия сторон, уважения и учета взаимных интересов, соблюдения сторонами трудового законодательства, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, контроля за выполнением принятого коллективного договора, ответственности сторон.

Целью коллективного договора является обеспечение устойчивой социальной защиты в соответствии с законодательством РФ, повышение уровня реализации прав и законных интересов работников и обучающихся, а также правовое регулирование мероприятий в области экономического и социального развития **ФГБНУ «РНЦХ им. акад. Б.В. Петровского» (далее-Центр)** по улучшению условий труда и быта, выплаты заработной платы, других денежных вознаграждений, пособий, компенсаций работников, а также определение характера взаимоотношений работодателя и работников, обязательств и ответственности сторон.

Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

Условия Коллективного договора являются обязательными как для работодателя, так и для работников. Он заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Раздел I. Трудовые права и социальные гарантии.

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Обеспечить гласность в своей деятельности путем информирования работников о конкретных направлениях работы по решению социальных проблем, социальной защите работников.

1.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, об ответственности за разглашение Врачебной тайны, правилами пожарной безопасности и охраны труда, прочими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.1.3. Допуск к медицинской и фармацевтической деятельности в Центре производить в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, (далее- ТК РФ) и согласно Федерального закона РФ № 323 от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации право на занятие медицинской (фармацевтической деятельностью) в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское образование в РФ, имеющие диплом и специальное звание, а также сертификат (свидетельство об аккредитации).

1.1.4. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний всем работникам Центра проходить обязательные медицинские осмотры: предварительные – при приеме на работу и периодические – в процессе работы. Работникам отделов и лаборатории, работа которых связана с оказанием медицинской помощи населению, а также медицинским работникам (врачи, средний и младший медицинский персонал), проходить медицинский осмотр с периодичностью один раз в год. Работникам, осуществляющие деятельность, связанную с источниками повышенной опасности, с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, проходить освидетельствование в психиатрическом и наркологическом диспансере один раз в 5 лет.

1.1.5. Увольнение работника – члена профсоюза, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ, причем, если увольнение работника происходит в связи с сокращением штатов, профком уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, а при массовом увольнении работников – за три месяца.

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

1.1.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.1.8. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 1.1.9. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.1.10. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 1.1.11. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработанную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 1.1.12. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.1.13. представлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 1.1.14. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовыми обязанностями;
- 1.1.15. рассматривать представления Профсоюза, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзу и представителям;
- 1.1.16. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором случаях;
- 1.1.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.1.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые предусматривает Трудовой Кодекс РФ и согласно иным нормативными правовыми актами РФ;
- 1.1.22. обеспечить профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией.
- 1.1.23. обеспечить профессиональную переподготовку, подготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.1.24. обеспечить прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и сроки определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации.
- 1.1.25. стимулирование труда в соответствии с уровнем квалификации, со спецификой и сложностью работы, с объёмом и качеством труда, а также конкретными результатами деятельности.
- 1.1.26. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

1.2. Работодатель и профком обязуются:

1.2.1. Ежегодно на конференциях работников подводить итоги выполнения Коллективного договора.

1.2.2. В случае необходимости рассмотрения оперативных вопросов по ходу выполнения данного Коллективного договора создать комиссию в лице Директора, его заместителя, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, специалиста по охране труда, юрисконсульта, председателя и представителей профкома.

1.3. Профком обязуется:

1.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха (отпусков), гарантий, компенсаций и льгот), а также выполнение им условий Коллективного договора.

Раздел II. Организация труда и заработной платы,

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. продолжительность рабочего времени для работников, установленные перерывы работников, чья рабочая неделя по скользящему графику, и имеющими 40,39,36,33,30,24 часовую неделю устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

2.1.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работников, так и для Работодателя.

Для сохранения нормального процесса работы и взаимозаменяемости сотрудников Центра, график отпусков составляется с указанием конкретной даты начала отпуска и его продолжительности. Руководители отделений составляют графики отпусков согласно ежегодного приказа Директора Центра, но не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом производственной необходимости, категорий работников имеющих льготы и рабочего года сотрудника, используя карточку Т-2. в порядке и количестве установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

Право предоставления отпуска в удобное для работника время имеют:

- работники в возрасте до 18 лет;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него и другие категории в соответствии с Федеральным законодательством.

2.1.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

В обязательном порядке (по письменному заявлению работника) отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- участникам ВОВ до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

2.1.4. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- ветеранам боевых действий и приравненных к ним категорий;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть предоставлен в удобное для него время. Отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

По соглашению сторон между работником и работодателем может устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день. Оплата труда при этом производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе в исключительных случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.1.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением к коллективному договору.

2.1.7. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата медицинских наук или доктора медицинских наук работникам Центра, сочетающим основную работу с научной деятельностью, а также научную деятельность, по рекомендации непосредственного руководителя предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы. Продолжительность отпуска на соискание ученой степени составляет соответственно:

- кандидата медицинских наук – до 3 месяцев;
- доктора медицинских наук – до 6 месяцев.

Заявление на представление соответствующего отпуска подаётся соискателем не позднее 12 месяцев до предполагаемой даты защиты.

2.1.8. Предоставлять оплачиваемый учебный отпуск работникам Центра, согласно трудовому законодательству РФ, при первичном получении образования соответствующего уровня.

2.1.9. Выплачивать заработную плату два раза в месяц: 5 числа (заработная плата) и 20 числа каждого месяца (аванс)

Перечисление заработной платы производится на расчетный счет работника в Сбербанке либо в другую кредитную организацию, а также может выплачиваться в кассе Центра.

2.1.10. Работникам, уходящим в отпуск, оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала 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.

2.1.11. Провести спецоценку по условиям труда рабочих мест для определения перечня должностей и подразделений, работа которых дает право на повышение окладов в связи с опасными для здоровья и (или) тяжелыми условиями труда.

2.2. Работодатель и профком обязуются:

2.2.1. Обеспечить работникам Центра квалифицированную юридическую помощь по вопросам труда, заработной платы, предоставления отпусков через юрисконсульта.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Обеспечить профсоюзный контроль за соблюдением установленного порядка оплаты труда, выплаты заработной платы, пособий, за своевременностью ввода гарантируемого государством минимального размера оплаты труда, системы компенсационных выплат, предоставление льгот и гарантий сотрудникам, за правильностью предоставления дополнительных и основных отпусков.

Раздел III. Социально-трудовые вопросы и организация отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовать проведение ежегодной диспансеризации работников Центра

3.2. Работодатель и профком обязуются:

3.2.1. Сформировать состав комиссии по социальному страхованию.

3.2.2. Представлять к награждению работников Центра ко Дню медицинского работника, к юбилейным датам.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Из собственных средств выделять денежные средства членам профсоюза на:

- оказание материальной помощи;
- премирование сотрудников за активную общественную деятельность;
- культмассовую работу;
- к юбилейным датам.

Раздел IV. Охрана труда, и здоровья

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить работникам здоровье и безопасность условий труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, законодательства РФ об охране труда.

4.1.2. Проводить вводный (при приеме на работу) первичный и повторный инструктаж работников по охране труда и противопожарной безопасности.

4.1.3. Организовать работу комиссии по охране труда, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Центра или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

4.1.4. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также предоставлять им с учетом производственных возможностей не менее 1,5 часов в неделю свободного от работы времени для выполнения ими общественных обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 5-и дней в году с сохранением заработной платы.

4.1.5. Обеспечить соблюдение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников Центра в соответствии с требованиями охраны труда и правил противопожарной безопасности.

4.1.6. Совместно с комиссией по охране труда, не реже 2-х раз в год, проводить инспекцию состояния охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях Центра.

4.1.7. Провести спецоценку рабочих мест по условиям труда на соответствие требованиям охраны труда.

4.1.8. Возмещать работнику (его семье) при повреждении здоровья или в случае смерти работника, вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания 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 в рамках существующего законодательства.

4.1.9. В соответствии с приказом от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями и дополнениями) Работодатель обязуется бесплатно выдавать работникам Центра своевременно и в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной и санитарно-гигиенической одежды и обуви, а также средств индивидуальной защиты (СИЗ) и санитарных принадлежностей.

4.1.10. Контролировать своевременность выдачи работникам защитных средств, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, Правилам обеспечения работников специальной одеждой. Правильное применение средств индивидуальной защиты, обеспечить их ремонт, стирку (чистку), сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств.

4.1.11. Обязуется выдавать работникам Центра на работах, связанных с загрязнением, использованием химических веществ раздражающего действия и т.д., мыло, защитные, регенерирующие и восстановительные кремы, очищающие пасты для рук Приказ от 17 декабря 2010 г. N 1122н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", а также обеспечивать наличие моющих средств в достаточном количестве при каждом умывальнике, в соответствии с санитарными требованиями к медицинским учреждениям.

4.1.12. Обязуется осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда в Центре, т.е. обеспечение и контроль температурного и светового режима и при необходимости принятия мер по доведению их показателей до нормативных значений.

Контроль работы вентсистем, своевременного проведения технического освидетельствования сосудов под давлением (автоклав), манометров давления, замеров сопротивления изоляции электрооборудования электрических сетей и электропроводов.

4.1.13. Своевременно и в соответствии с действующим законодательством проводить расследование несчастных случаев в Центре, а также вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Центре. Совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

4.1.14. Выполнять предписания должностных лиц Федеральных органов исполнительной власти и представления соответствующих профсоюзных органов об устранении нарушений требований охраны труда, установленных в ходе проверок этими органами.

4.1.15. Обеспечить обучение работников Центра по охране труда, которым требуется прохождение специального обучения (специалисты, ответственные лица за сосуды под давлением, электротехнический персонал и т.д.).

4.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда. Проверка знаний вновь поступивших руководителей и специалистов проводится в течении месяца после их поступления, и в случае не подтверждения ими соответствующих знаний по охране труда в объеме занимаемой должности, не допускаются до работы по этой должности.

4.1.17. Обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования) работников, в соответствие с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обеспечив при этом выполнение постановления Правительства РФ от 23.09.2002 года № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих виды деятельности, связанные с источниками повышенной опасности (влияние вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности в специализированных врачебных комиссиях.

4.1.18. Не допускать до работы лиц, которые не прошли медосмотры – предварительные (при приеме на работу) и периодические, не реже 1 раза в год, а также психиатрическое освидетельствование при приеме на работу и в дальнейшем 1 раз в 5 лет.

4.2. Работодатель и профком обязуются:

4.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Центре в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

4.2.2. Участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменений условий труда и установлением доплат за тяжелые и вредные условия труда.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра в рамках настоящего коллективного договора:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплаты труда в Центре.
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

4.4. Обязательства Работников:

- 4.4.1. Ответственно выполнять трудовые обязанности в соответствии со специальностью и занимаемой должностью. Подготавливать рабочее место, мыть руки, надевать спецодежду и т.д до начала работы.
- 4.4.2. Выполнять положения Трудового Кодекса РФ, а также распоряжения вышестоящих организаций, Директора и лиц его замещающих, если они не противоречат ТК РФ и законам РФ.
- 4.4.3. Повышать квалификацию не реже 1 раза в 5 лет (для должностей, которым это предусмотрено в рамках действующего законодательства РФ).
- 4.4.4. Проходить 1 раз в пять лет сертификационный цикл (акредитацию) по специальности
- 4.4.5. Оказывать практическую помощь своим менее опытным товарищам по работе.
- 4.4.6. Выполнять все установленные мероприятия при оказании медицинской помощи населению.
- 4.4.7. Проводить комплексное обследование, лечение и оздоровление населения, широко используя современное оборудование и другие возможности.
- 4.4.8. Вести строгий учет медицинской документации.
- 4.4.9. Соблюдать правила охраны труда.
- 4.4.10. Нести персональную ответственность за сохранность личной печати врача, бланков строгой отчетности (листов нетрудоспособности, рецептурных бланков и др.), а также имущества, выделенного в распоряжение работника.

РАЗДЕЛ V. Права Сторон

5.1. Работодатель имеет право:

- 5.1.1. принимать на работу и увольнять работников в соответствии с действующим законодательством.
- 5.1.2. Издавать приказы, заключать договоры и осуществлять другие действия в пределах, установленных действующим законодательством.
- 5.1.3. Применять дисциплинарные взыскания к работникам, не выполняющим функциональные (должностные) обязанности, нарушающим трудовую дисциплину и условия настоящего Коллективного договора.
- 5.1.4. Объявлять благодарности, награждать денежными премиями и подарками наиболее отличившихся работников.
- 5.1.5. Представлять Центр в государственных органах, в судебных и арбитражных инстанциях, в общественных и других организациях.
- 5.1.6. Принимать решения по надбавкам стимулирующего характера за напряженность и интенсивность в труде. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок но не более одного года, приказом по Центру, в рамках локальных нормативных актов, а также зависящих от финансового состояния Центра. Надбавки не начисляются и не выплачиваются при ухудшении показателей в работе,

нарушений; должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, окончаний особо важных и срочных работ.

- 5.1.7.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и иными федеральными законами.
- 5.1.8.** Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 5.1.9.** Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
- 5.1.10.** Принимать локальные нормативные акты.
- 5.1.11.** Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.2. Профсоюз имеет право:

- 5.2.1.** Представлять интересы работников Центра в области здравоохранения, труда, быта.
- 5.2.2.** Участвовать в разработке и реализации планов Центра области медицинского обслуживания населения, экономического и социального развития, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, вовлекать работников в управление Центра в пределах предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 5.2.3.** Осуществлять надзор и контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, правил по охране труда и иных нормативно - правовых актов.
- 5.2.4.** Активно участвовать во всех разделах работы Центра относительно трудовых правоотношений между Работниками и Работодателем.
- 5.2.5.** Отстаивать интересы работников перед Работодателем.
- 5.2.6.** Организовывать общественные мероприятия в Центре (организация праздников, юбилеев и т.д.).
- 5.2.7.** Вносить предложения Работодателю по материальному и моральному поощрению работников, а также, их дисциплинарному наказанию, в случае их выявления.
- 5.2.8.** Участвовать в работе совместных с Работодателем комиссиях.

5.3. Работники имеют право:

- 5.3.1.** Распространять передовые методы работы, укреплять трудовую дисциплину, воспитывать своих членов коллектива в духе медицинской этики и деонтологии, повышать их культуру.
- 5.3.2.** Выбирать для защиты своих интересов, председателя первичной профсоюзной организации, требовать от него регулярных отчетов, в случае необходимости отзывать и заменять его решением общего собрания.

5.3.3. Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.3.4. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.3.5. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям.

5.3.6. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5.3.7. На отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников.

5.3.8. Сотрудники со стажем работы более 10 лет имеют право обследоваться и лечиться в РНЦХ на бюджетной основе за счет ОМС.

Раздел VI. Гарантии деятельности и прав первичной профсоюзной организации работников Центра

6.1. Первичная профсоюзная организация Центра действует на основании Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Устава Профсоюза медицинских работников здравоохранения г. Москвы, Положения о первичной профсоюзной организации и другими нормативными правовыми актами.

6.2. Первичная профсоюзная организация (профком) представляет интересы работников Центра, являющихся членами профсоюза, а в отдельных случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ – интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе: при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

6.3. Работодатель обязуется:

- не препятствовать созданию первичной профсоюзной организации;
- принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- освобождать членов профкома от основной деятельности на период профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
- не препятствовать членам профсоюза участвовать в митингах, акциях протеста и др. мероприятиях, организуемых профсоюзом и направленных на

защиту науки, конституционных прав и гарантий работников отрасли, если это не приводит к срыву научной и лечебно-диагностической работы.

- через бухгалтерию осуществлять удержание с сотрудников, являющихся членами профсоюза, профсоюзных взносов, при наличии письменных заявлений, ежемесячно и бесплатно перечисляет их на расчетный счет профкома.

6.4. Заявление на удержание взносов в централизованном порядке член профсоюза пишет 1 раз за весь период работы в Центре

6.5. Член профсоюза пользуется юридической, материальной и моральной защитой и поддержкой со стороны профкома.

6.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течении двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

Раздел VII Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

7.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашения:

7.2. уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ).

7.3. не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;

7.4. невыполнения условий коллективного договора;

7.5. невыполнение мероприятий и положений коллективного договора.

7.6. Обстоятельства, освобождающие от ответственности.

7.7.1 Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное не исполнение обстоятельств по настоящему Договору, если это неисполнение явилось следствием обстоятельств чрезвычайного характера, которые Стороны не могли предвидеть и предотвратить (пожар, наводнение, землетрясение, иные природные и техногенные чрезвычайные ситуации, а также военные действия и другие обстоятельна, находящиеся вне контроля Сторон).

Заключение

1. Изменения и дополнения коллективного договора принимаются только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Центра

3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон социального партнерства, а также соответствующими органами по труду.

4. Разногласия, споры и конфликты, возникающие при исполнении коллективного договора, разрешаются комиссиями с участием вышестоящих организаций и профсоюзных органов, трудовыми арбитражами, а также в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ. Лица, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут дисциплинарную, материальную, судебную ответственность в порядке, установленном законами РФ.

5. Настоящий Коллективный договор действует с 09 февраля 2016 года по 09 февраля 2019 года.

6. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр находится у Работодателя, другой – у представителя Профсоюзного комитета Центра

6.1. Доводится до каждого работника под росписку.