567

Представитель работодателя -
Директор ФГБУ ФНКЦСМ ФМБА России

_____ А.В. Жолинский

"14" ноября 20 г.

Представитель работников -
Председатель ППО
«ЦСМ ФМБА России» РПРАЭП

_____ Г.А. Галямин

"14" ноября 2018 г.

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

**Федерального государственного бюджетного учреждения
«Федеральный научно-клинический центр спортивной медицины
и реабилитации Федерального медико-биологического агентства»**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 567 от 15.11.2018 г.

г. Москва

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Федеральный научно-клинический центр спортивной медицины и реабилитации Федерального медико-биологического агентства» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения Жолинского Андрея Владимировича,

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя ППО «ЦСМ ФМБА России» РПРАЭП Галямина Георгия Анатольевича.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В связи с заключением настоящего Договора стороны договорились признать Коллективный договор от 07 сентября 2016 года (регистрационный №1-807 от 20 сентября 2016 года) прекратившим свое действие с 01 января 2019 года.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 6 и 21 числа каждого месяца в кассе Учреждения либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.3. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи расчетного листка.

Форма расчетного листка, а также порядок доведения его до работников, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мотивированного

мнения профсоюзного комитета ППО «ЦСМ ФМБА России» РПРАЭП (далее - ППО).

2.1.4. Производить индексацию заработной платы путем повышения размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.5. Систему оплаты труда, порядок выплаты заработной платы, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать в соответствии с Положением об оплате труда работников, являющимся отдельным локальным нормативным актом Учреждения, с соблюдением процедуры учета мнения ППО.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором, Положением об оплате труда работников.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Извещать работников о внедрении новых норм труда не позднее, чем за 2 (два) месяца до их введения в действие.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Положением о служебных командировках работников Учреждения, являющимся отдельным локальным нормативным актом Учреждения, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Работникам на работах с вредными условиями труда выдается бесплатно молоко по установленным нормам (на основании результатов специальной оценки условий труда). Выдача молока по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5 % в розничной торговле г. Москвы.

Размер денежной компенсации составляет 30 рублей за один рабочий день, выплата денежной компенсации производится ежемесячно 6 числа месяца, следующего за отработанным.

Работодатель ежегодно по состоянию на 1 января производит индексацию размера денежной компенсации пропорционально росту цен на пастеризованное молоко жирностью 2,5 % в розничной торговле г. Москвы на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г. Москве (Мосгорстата). Индексация размера денежной компенсации оформляется приказом работодателя.

2.3.4. При расторжении трудового договора работодатель выплачивает работнику выходное пособие в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере, определенном соглашением сторон, с учетом ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом ППО не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников (критерии массового увольнения работников определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях), работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и ППО информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам, проработавшим в Учреждении более 15 лет.

3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи (супругов, родителей, детей (в том числе усыновленных) одновременно.

3.4. Работодатель может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, получить дополнительное профессиональное образование по специальностям, востребованным в Учреждении.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам, не являющимся медицинскими работниками, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная

продолжительность рабочего времени.

Для медицинских работников в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

Для отдельных должностей работников Учреждения может устанавливаться гибкий, скользящий или сменный график работы. Перечень указанных должностей определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися отдельным локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения ППО.

4.2. Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Рабочее время и время отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации), работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.7. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются следующим работникам:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.8. Работникам, являющимся законными представителями детей, сопровождающим их в первый класс общеобразовательных школ в День знаний, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью один день с сохранением средней заработной платы.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.1.2. Разрабатывать и согласовывать с ППО комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценке условий труда в Учреждении.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню должностей, определенному Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.1.10. Выплачивать работникам (членам их семей) материальную помощь в случаях смерти работника, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, или получения работником инвалидности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в размере и порядке в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Учреждения.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель выплачивает работникам материальную помощь в случаях, размерах и порядке, установленных Положением об оплате труда работников.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить ППО отапливаемое, электрифицированное служебное помещение, оборудованное офисной мебелью, средствами связи и оргтехникой, необходимые нормативные правовые документы, автотранспорт (по запросу), а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3. Перечислять на счет ППО ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом РПРАЭП и Общим положением о первичной профсоюзной организации РПРАЭП.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке ППО информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

7.5. Предоставлять ППО возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроках.

7.6. Освобождать от работы членов профсоюзного комитета ППО, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением среднего заработка на срок освобождения.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия допускаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для

его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8.6. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под подпись до подписания трудового договора.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 01 января 2019 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
8 (восемь) листов

Директор
ФГБУ ФНКЦСМ ФМБА России

_____ А.В. Жолинский

М.П.