

Председатель Общественной  
первичной профсоюзной организации  
ННИИТО Профсоюза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации



А.Л. Варнаков

2021 г.

Директор  
ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна»  
Минздрава России



А.А. Корыткин

2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения  
«Новосибирский научно-исследовательский институт  
травматологии и ортопедии им. Я.Л. Цивьяна»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России)  
на 2022 – 2024 годы

Принято на конференции трудового коллектива  
07 декабря 2021 года протокол № 02

Подписан 10 декабря 2021 года



Новосибирск  
2021

## Содержание коллективного договора

Раздел	Наименование разделов	Стр.
1.	Общие положения	4
2.	Обязательства сторон	5
3.	Оплата труда	9
4.	Режим труда	11
5.	Режим отдыха	13
6.	Содействие занятости, повышение квалификации работников	15
7.	Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации	17
8.	Условия и охрана труда	18
9.	Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи	20
10.	Права и гарантии деятельности профсоюзной организации	21
11.	Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	22
12.	Действие коллективного договора. Обеспечение контроля. Ответственность сторон	22
	<b>Приложения:</b>	
1	Кодекс корпоративной этики	24
2	Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере	35
3	Правила внутреннего трудового распорядка	42
4	Перечень категорий работников, для которых устанавливается сокращенная рабочая неделя	71
5	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	73
6	Перечень категорий работников, которым предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск	75
7	Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	76
8	Типовой договор с работником на профессиональную	82

	подготовку, переподготовку, повышение квалификации	
9	План по улучшению условий охраны труда	86
10	Перечень профессий и должностей ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России, работая на которых работники имеют право бесплатно получать специальную одежду, специальную обувь, другие средства индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь	91
11	Перечень профессий и должностей, работая на которых работники имеют право бесплатно получать смывающие и обезвреживающие средства	105
12	Перечень профессий из групп высокого риска заражения вирусным гепатитом «В», подлежащих профилактической вакцинации	116



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – «настоящий договор») разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и других законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, направленных на обеспечение социальной защиты работников, нормами Отраслевых соглашений в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России (далее по тексту – «Работники»), интересы которых представляет общественная первичная профсоюзная организация работников ННИИТО Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

- Федеральное государственное бюджетное учреждение «Новосибирский научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Я.Л. Цивьяна» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России), именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Настоящий договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон в области регулирования трудовых отношений в ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России (далее по тексту "учреждение"), включая режим труда и отдыха, оплату труда, условия и охрану труда, развития социального партнёрства, занятости, социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников учреждения, а также регулирование взаимоотношений с профсоюзными органами.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников учреждения, в том числе временных.

1.6. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего договора с момента вступления их в силу.

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым

соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства и настоящего договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме на работу в учреждение.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.9. Все приложения к настоящему договору, подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего договора.

1.10. Все изменения и дополнения к настоящему договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. В период действия настоящего договора стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения (забастовок).

1.12. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Профсоюзным комитетом и Работодателем.

## **Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником работы по определенной специальности, квалификации или должности, направленной на достижение целевых показателей учреждения, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Деятельность учреждения направлена на реализацию миссии учреждения: улучшать качество жизни людей посредством реализации полного цикла оказания безопасной медицинской помощи, соответствующей требованиям профессиональных и этических стандартов, с применением



инновационных методов диагностики и лечения заболеваний и повреждений опорно-двигательного аппарата, центральной и периферической нервной системы.

2.3. Цель работы: достигать положительно законченные случаи в единицу времени на единицу ресурсов.

2.4. Стороны признают, что достижение цели в полном объеме может быть достигнуто совместными усилиями сторон.

2.5. Для достижения цели устанавливаются принципы производственных отношений, нормы корпоративного поведения и взаимодействия должностных лиц и работников учреждения, отраженных в Кодексе корпоративной этики (приложение № 1 к настоящему договору).

**2.6. Работодатель берет на себя обязательства:**

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

2.6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.4. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.6.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждении, способствующего достижению цели учреждения.

2.6.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.6.7. Знакомить Работников с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника.

2.6.8. Оформлять трудовые отношения между Работодателем и Работником путем заключения трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.6.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.6.10. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

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

2.6.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.6.13. Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда.

2.6.14. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата Работников определять численность высвобождаемых работников с учетом мнения Профсоюзного комитета, проводить обязательные взаимные консультации с Профсоюзным комитетом при разработке мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

2.6.15. Организовывать подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

2.6.16. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **2.7. Работники обязуются:**

2.7.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс корпоративной этики, а также иные локальные акты, утвержденные в установленном порядке.

2.7.3. Соблюдать трудовую дисциплину, режим экономии, в том числе при использовании электроэнергии;

2.7.4. Выполнять установленные нормы труда, должностные обязанности;

2.7.5. Не разглашать персональные данные, а также сведения, относящиеся к медицинской тайне, ставшие известной в ходе выполнения должностных обязанностей;

2.7.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и антитеррористической безопасности, антикоррупционную политику;

2.7.7. 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;

2.7.8. Информировать непосредственного руководителя о невозможности выхода на работу по уважительной причине не менее, чем за один час до начала рабочего времени;

2.7.9. Отработать не менее 1 (одного) года в Учреждении со дня завершения обучения по программам повышения квалификации и не менее 3 (трех) лет со дня завершения обучения по программам профессиональной подготовки и переподготовки за счет средств Работодателя либо возместить учреждению денежные средства, затраченные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени;

2.7.10. Незамедлительно (в течение 3 минут) сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том

числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.7.11. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

2.7.12. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

2.7.13. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

2.7.14. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

2.7.15. Сообщить непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

2.7.16. в случае оказания платных медицинских услуг, оказывать услуги только после заключения договора и внесения денежных средств в кассу или на расчетный счет учреждения.

2.7.17. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.7.18. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии.

2.7.19. Поддерживать в коллективе учреждения принципы производственных отношений, систему корпоративных ценностей и этических норм, атмосферу сотрудничества и профессионального отношения к работе.

2.7.20. Отвечать за исполнение определяемых коллегиально задач, направленных на достижение цели учреждения, гарантируя качество работы и выполнение нормативных требований, включая требования системы менеджмента качества.

2.8. Профсоюзный комитет обязуется:

2.8.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, в том числе во взаимоотношениях с Работодателем.

2.8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.8.3. Проводить работу в трудовом коллективе, направленную на достижение цели учреждения, соблюдению принципов производственных отношений, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и противопожарной безопасности.



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

2.8.5. Участвовать во взаимных переговорах с Работодателем при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, определения численности и списка высвобождаемых Работников, проводить обязательные взаимные консультации с Работодателем при разработке мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА**

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Порядок оплаты труда Работников учреждения включая перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, регламентируется Положением об оплате труда и премировании работников учреждения, разработанным в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок установления систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации и принятого Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с Работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений учреждения, повышения качества оказываемых услуг.

3.3. Оплата труда Работников учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Работодателем и Работником, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и Работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

3.4. Работодатель обеспечивает:

3.4.1. Уровень заработной платы не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

3.4.2. Дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности Работников.

3.4.3. Установление при изменении заработной платы Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.4. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда предусматривается в трудовом договоре с Работником.

3.4.5. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление размеров повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения Профсоюзного комитета (приложение № 2 к настоящему договору).

3.4.6. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.4.7. Формирование фонда оплаты труда Работников, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств системы обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4.8. Выплату заработной платы согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) не реже чем каждые полмесяца:

за первую половину месяца – 27 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 12 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Выплата заработной платы за декабрь производится в сроки, установленные графиком совершения операций по завершении текущего финансового года органами федерального казначейства, но не позднее 27 декабря текущего года с учетом выполнения планового режима рабочего времени до 31 декабря текущего года.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат Работодатель несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

3.4.9. За работу в сверхурочное время по производственной необходимости оплата осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением времени отдыха не менее времени отработанного сверхурочно.

3.4.10. За работу в выходной или нерабочий праздничный день оплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При направлении Работника на повышение квалификации с отрывом от работы, за Работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. При направлении Работника в служебную командировку за Работником сохраняется место работы и средний заработок, а также производится выплата суточных и командировочных расходов в размере и порядке, устанавливаемом локальным актом учреждения, принимаемом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Оплата выплат стимулирующего характера производится ежемесячно на основании приказа директора учреждения в соответствии с оценкой выполнения показателей эффективности деятельности Работников.

3.8. Оплата труда директора учреждения осуществляется в соответствии с трудовым договором, заключенным с Министерством здравоохранения Российской Федерации.

#### **Раздел 4. РЕЖИМ ТРУДА**

4.1. В области режима труда стороны договорились:

4.1.1 Режим труда определяется действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (приложение № 3 к настоящему договору).

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с нормами действующего законодательства и не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.3. Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается следующим категориям Работников:

4.1.3.1. Медицинским работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации) и не зависит от результатов специальной оценки условий труда (п. 4.3. Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019г.).

Перечень подразделений и должностей, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», устанавливается



настоящим договором по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения (приложение № 4 к настоящему договору).

4.1.3.2. Профессорско-преподавательскому составу Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.3.3. Работникам в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

4.1.3.4. Работникам в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

4.1.3.5. Инвалидам I или II группы – не более 35 часов в неделю.

4.1.3.6. Продолжительность рабочего времени для Работников учреждения (за исключением медицинских работников и профессорско-преподавательского состава), условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени, устанавливается следующая:

при установлении класса 3.3. - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4. - 35 часов в неделю.

4.1.4. Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается режим работы - пятидневная рабочая неделя.

Начало и окончание работы, ее продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с Работником.

4.1.5. Для Работников подразделений, длительность производственного процесса в которых превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа – работа в две смены.

Начало и окончание работы, ее продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.6. Работникам, в отношении которых по условиям работы невозможно соблюдать еженедельную норму рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет квартал (три месяца).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с Работником.

4.1.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.8. К сверхурочной работе Работники могут быть привлечены в случаях и в порядке, предусмотренном нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.9. При необходимости, по распоряжению Работодателя отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим договором по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения (Приложение № 5 настоящему договору).

4.1.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работники могут быть привлечены в случаях и в порядке, предусмотренном нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

## Раздел 5. РЕЖИМ ОТДЫХА

Стороны настоящего договора договорились:

5.1. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

Время предоставления перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

5.2. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю в субботу и воскресенье.

Работникам, которым введен суммированный учет рабочего времени, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.3. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной оплачиваемый отпуск) предоставляется следующим категориям Работников:

- научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» (приложение № 6 к настоящему договору);

- профессорско – преподавательскому составу, руководителю учебно-методического отдела ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (приложение № 6 к настоящему договору);

- работникам из числа инвалидов (за исключением научных и профессорско-преподавательского состава) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск представляется продолжительностью 31 календарный день.

5.5. Отдельным категориям Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 – 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 – 8 календарных дней;

при установлении класса 3.4 – 9 календарных дней.

Перечень должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается настоящим договором (приложение № 7 к настоящему договору).

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.7. Продолжительность ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков Работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском за рабочий период.

5.8. Работодатель может предоставлять Работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. График отпусков составляется в соответствии с непрерывностью производственного процесса, обеспечения взаимозаменяемости исполнения функций и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.10. 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 за рабочий год. Соглашение считается достигнутым при утверждении Графика отпусков, составленного на основе предложений структурных подразделений Учреждения, содержащих подписи Работников.

5.11. За первый год работы отпуск может предоставляться через 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.



Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденный Работодателем.

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.13. Отзыв Работника из отпуска допускается с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни ежегодного отпуска.

5.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Не допускать массового высвобождения Работников при сокращении численности или штата Работников, критерии которого устанавливаются Отраслевым соглашением, без согласия Профсоюзного комитета. Предоставлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы государственной службы занятости населения информацию о возможных массовых увольнениях Работников, причине высвобождения,

численности и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

6.1.2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по инициативе Работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета (пункты 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и в других случаях, предусмотренных настоящим договором.

6.1.3. Предоставлять не позднее чем за 2 месяца сведения о предстоящем высвобождении по инициативе Работодателя каждого конкретного Работника, с указанием его образования, профессии или специальности, квалификации, средней заработной платы.

6.1.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении по сокращению штатов или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

6.1.5. Предоставлять Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, 6 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

6.1.6. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.7. Разрабатывать и утверждать, при необходимости, Программу содействия занятости Работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.1.8. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

При направлении Работника на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя, с Работником заключается договор, который является дополнительным к трудовому договору (приложение № 8 к настоящему договору).

6.1.9. Организовывать прохождение Работниками профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования с учетом потребности.

6.1.10. Обеспечивать соблюдение прав Работников, совмещающих работу с получением образования, в соответствии с нормами трудового законодательства.

6.1.11. Сохранять среднюю заработную плату при направлении Работников на профессиональное обучение и обучение по программам дополнительного профессионального образования с отрывом от работы на весь период обучения.

## 6.2. Работодатель вправе:

6.2.1. Определять для собственных нужд необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (статья 196 Трудового

кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Осуществлять профессиональное обучение и обучение по программам дополнительного профессионального образования Работников за счет собственных средств Работодателя.

6.3. Работник обязуется:

6.3.1. Систематически повышать свою квалификацию.

6.3.2. Добросовестно овладевать знаниями и выполнять требования образовательных программ; соблюдать правила внутреннего распорядка образовательных организаций, в которые Работодатель направляет на профессиональное обучение или обучение по программам дополнительного профессионального образования.

6.3.3. Своевременно, в трехдневный срок после окончания обучения, предоставлять Работодателю документы, подтверждающие прохождение профессионального обучения или обучения по программам дополнительного профессионального образования.

6.3.4. Добросовестно соблюдать условия договоров на профессиональное обучение и обучение по программам дополнительного профессионального образования (при их заключении).

6.3.5. Отработать не менее 1 (одного) года в Учреждении со дня завершения обучения по программам повышения квалификации и не менее 3 (трех) лет со дня завершения обучения по программам профессиональной подготовки и переподготовки за счет средств Работодателя.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором на профессиональное обучение и обучение по программам дополнительного профессионального образования за счет средств Работодателя, возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

## **Раздел 7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель и профсоюзный комитет учреждения договорились:

7.1. Работодатель организует на производстве условия для общественного питания (столовая, комната для приема пищи).

7.2. Работодатель в случае гибели работника по вине учреждения, возмещает фактически понесенные затраты на погребение, подтвержденные соответствующими документами, в размере не более 100 000 руб.

7.3. В случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные) Работнику на основании его заявления с приложенными к нему документами родства и документами, подтверждающими факт смерти, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывается материальная помощь в размере не более 2-х должностных окладов работника.

7.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, Работникам в связи с тяжелым материально-бытовым положением оказывается материальная помощь



по согласованию с работодателем при наличии подтверждающих документов в размере не более 2-х должностных окладов работника.

7.5. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работающих в Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации.

7.6. В период нахождения Работника в трудовых отношениях с Работодателем он и его родственники (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные), на основании предоставленных документов родства, имеют право на пятидесятипроцентную скидку на все платные медицинские услуги, предоставляемые ФГБУ «ННИИТО им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России.

7.7. При наличии экономии денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, Работодатель может поощрять Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, путем вручения подарков к юбилейным датам, к официальным, профессиональным праздникам и памятным датам, а также нести расходы на организацию и проведение праздничных мероприятий.

## **Раздел 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны настоящего договора договорились о нижеследующем:

8.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 9 к настоящему договору)

8.2. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.3. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

8.6. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия (приложение № 10 к настоящему договору), а также смывающие и обезвреживающие средства (приложение № 11 к настоящему договору).

8.7. Обеспечить обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

8.8. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.9. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Контингент работников, имеющих на рабочем месте вредные производственные факторы (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда) для организации проведения предварительного и периодического медицинских осмотров утверждается ежегодно приказом директора учреждения.

8.10. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатно обеспечиваются молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с перечнем должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работники бесплатно получают молоко. Перечень должностей работников, имеющих право на получение молока или других равноценных продуктов утверждается ежегодно приказом директора учреждения.

По письменному заявлению Работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % по средней розничной цене на территории г. Новосибирска по данным Росстата, действующей на дату выплаты.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

8.11. Обеспечивать обязательное проведение вакцинации против гепатита «В» (приложение № 12 к настоящему договору).

8.12. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

8.14. Проводить контроль состояния условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда, в том числе в форме

трехступенчатого контроля.

8.15. Обеспечить сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства и нормативных требований по охране труда не по вине Работников.

8.16. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

## **Раздел 9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ**

9.1. Стороны настоящего договора считают молодыми работниками учреждения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками относительно организационной структуры и производственных процессов учреждения в целях закрепления в учреждении молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации;
- развитие творческой производственной активности молодых работников;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

9.3. Учреждение обеспечивает:

9.3.1. Организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.3.2. Закрепление наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.

9.3.3. Проведение за счет средств работодателя плановой подготовки и повышения квалификации молодых работников.

9.3.4. Предоставление гарантий и компенсаций молодым работникам для обучения в производственных целях в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3.5. Оказывать содействие по созданию и работе Совета молодых ученых, направленной на активизацию участия молодых работников в улучшении деятельности учреждения.

## **Раздел 10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации учреждения, его членов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом



«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации, Уставом профсоюзной организации учреждения, настоящим договором.

10.1.2. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет профсоюзного комитета учреждения членские профсоюзные взносы из заработной платы работников учреждения по списку, представленному профсоюзным комитетом учреждения на основании личных письменных заявлений членов профсоюзного комитета учреждения, в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации учреждения.

10.1.3. Предоставлять работникам, входящим в состав выборных органов профсоюзного комитета учреждения и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы профсоюзного комитета учреждения, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету учреждения необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

10.1.5. По согласованию с работодателем - проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время.

10.1.6. Предоставлять неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа 2-3 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

10.2. Профсоюзный комитет учреждения:

10.2.1. Проводит работу, направленную на соблюдение работниками принципов производственных отношений, правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и пожарной безопасности.

10.2.2. Содействует реализации условий настоящего договора, а также предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе.

10.2.3. Информировывает работников о своей работе, излагает позицию по решению трудовых и социально-бытовых вопросов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.2.4. Участвует в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым спорам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым



кодексом Российской Федерации и нормативно-правовыми актами.

11.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более трех месяцев в течение одного года.

11.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в соответствующий государственный орган для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел 12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года. За три месяца до окончания срока действия настоящего договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

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

12.3. Работодатель и профсоюзный комитет учреждения обязуются разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации условий настоящего договора.

12.4. Контроль исполнения настоящего договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией, проводившей переговоры по заключению).

12.5. Стороны ежегодно (один раз в год) обсуждают результаты исполнения настоящего договора на конференции трудового коллектива. Обсуждение обеспечивают:

от работников - председатель профсоюзного комитета учреждения;  
от работодателя - представитель рабочей группы по разработке настоящего договора.

12.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны настоящего договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.7. Настоящий договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания обеими сторонами. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.8. В период действия настоящего договора стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.9. Стороны настоящего договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и

непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение условий настоящего договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.