

Содержание

Раз дел	Наименование	лист
	Общие положения	3
1	Предмет договора	3-5
2	Трудовой договор, обеспечение занятости	5-9
3	Рабочее время и время отдыха	9-11
4	Оплата труда. Компенсационные выплаты.	11-14
5	Социальные гарантии	14-15
6	Охрана труда и здоровья	15-18
7	Организация работы по социальному страхованию	18-19
8	Гарантии деятельности профсоюзной организации	19-21
9	Обязательства профсоюзного комитета	21-23
10	Заключительное положение	23-24
	Приложения к коллективному договору	
	Приложение № 1 Трудовой договор и Срочный трудовой договор	25-34
	Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка»	35-51
	Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников»	52-69
	Приложение № 4 «Положение о порядке проведения аттестации работников»	70-76
	Приложение № 5 «План мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма»	77-78
	Приложение № 6 «Соглашение по охране труда»	79-82
	Приложение № 7. «Положение о порядке и сроках проведения предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров»	83-85

Настоящий коллективный договор (**далее – Договор**), заключен между работодателем, в лице исполняющего обязанности директора Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (**далее – Учреждение**) **Михайличенко Г.И.** (**далее - Работодатель**), действующей на основании Приказа Минтруда России от 30.06.2016 г. № 55-кр и Устава, с одной стороны, и работниками, в лице председателя Профсоюзного комитета Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации **Руковичниковой А.В.**, (**далее - Профсоюз**), действующей на основании Устава и Общего Положения о первичной организации профсоюза, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

РАЗДЕЛ 1 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

1.1. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работником Работодателем.

1.2. В Договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Договор или иные локальные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников;

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- организовать повышение квалификации и учебу на базе Федерального бюро МСЭ, а также в Российской Медицинской Академии Последипломного Образования;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места работников Учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и других договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профсоюза о 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;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивости деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора, других локальных актов.

Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.4.Сфера действия Договора:

1.4.1.Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и на директора Учреждения.

1.4.2.Работодатель обязуется ознакомить с Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, всех работающих в Учреждении работников, а также всех вновь поступающих, под роспись до подписания трудового договора.

1.5.Соотношение Договора с нормами действующего законодательства и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность в области трудового права.

1.5.1.Договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

1.5.2.Стороны Договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим коллективным договором, а также принимают на себя обязательства сторон отраслевого соглашения.

1.5.3. Условия Договора обязательны для надлежащего выполнения его Сторонами.

1.6.Основные принципы заключения Договора:

-Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно; на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации и города Москвы; полномочности представителей Сторон; свободы выбора; обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание; реальности финансового обеспечения принятых обязательств, и систематическом контроле за их исполнением.

1.7.Общие обязательства Работодателя:

1.7.1.Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников.

1.7.2.Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза, его органов и членов, профсоюзного актива; не вмешиваться в деятельность Профсоюза; не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (**Приложение № 1**).

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению Сторон.

2.3. Условия трудового договора не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельности в области трудовых отношений, и Договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

2.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

2.6.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также автору изобретения, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы, гражданам Российской Федерации, оказавшимся в зоне влияния неблагоприятных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, либо принимавшим участие в ликвидации последствий этой катастрофы, гражданам Российской Федерации, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, работникам предпенсионного возраста за 2 года до пенсии; работникам, проработавшие в Учреждении более 15 лет.

2.6.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

2.6.3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные, нерабочие и праздничные дни (кроме структурных подразделений, где невозможно приостановить работу);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает прием новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.6.4. В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.6.5. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.7. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизации, а также сокращения численности или штата работников, рассматриваются предварительно с учетом мнения Профсоюза. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](#) Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях; а также представлять в Профсоюз проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9.О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и/или реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата работников, существенным изменением условий труда работники предупреждаются персонально под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, в связи с ликвидацией и/или реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные действующим трудовым законодательством и Договором.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При работе на условиях **неполного рабочего времени**, введенного по инициативе Работодателя, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работодатель оказывает содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени работникам, имеющих 3- и более детей, детей-инвалидов.

При сокращении численности или штата работников Работодатель в дополнение к гарантиям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечивает выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования преимущественное право на оставление на работе в первые два года работы после обучения.

2.10.При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет **дисциплинарное взыскание**; с работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное

мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в течение семи дней, Работодателем не учитывается.

В случае, если Профсоюз выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профсоюз проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

2.11. Работодатель осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки учреждения медико-социальной экспертизы.

2.12. Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертизы предоставляется сокращенная рабочая неделя или неполный рабочий день, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определен Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками отпусков. **(Приложение № 2).**

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и Договором установлена сокращенная рабочая неделя.

В Учреждении применяется суммированный учет рабочего времени – один год с некоторыми категориями работников:

- пищеблок;
- медицинский персонал;
- дежурный персонал;
- лифтеры;
- гардеробщики.

3.3. Ночное время – с 22 часов до 6 часов. В связи с необходимостью оказания медицинской помощи в Учреждении продолжительность работы в ночное время не сокращается. Оплата работы в ночное время производится дополнительно в размере 50 % от должностного оклада за каждый час работы.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются в соответствии с законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Профсоюза.

3.6. Всем работникам предоставляются выходные дни в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюза. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза ежегодно, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.10. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.11. Супругам, родителям и детям, являющимися работниками Учреждения, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.12. Отзыв работника из отпуска допускается только 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 и (или) опасными условиями труда.

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам [специальной оценки](#) условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется за фактически отработанное время в данных условиях.

3.14. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц;

локальными нормативными актами.

4.1.6. Основным критерием при оплате труда служит проведение аттестации квалификации работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям, а также специфические в сфере социальной защиты.

Положение об аттестации принимается работодателем с учетом мнения Профсоюза и доводится до сведения каждого работника. Председатель Профсоюза включается в состав аттестационной комиссии. **(Приложение № 4).**

4.1.6. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата, выплачивается в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, т.е.- 25 числа каждого месяца, окончательный расчет производится 10 числа – каждого месяца. Не позднее, чем за два дня до выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок по заработной плате. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

По письменному заявлению работника, заработная плата перечисляется на счет кредитной организации, указанный в заявлении, с использованием пластиковых карт.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата перечисляется накануне этого дня.

4.1.7. Выплата заработной платы директору производится одновременно с выплатой заработной платы всем работникам Учреждения.

4.1.8. Оплата труда работников Учреждения за работу с вредными условиями труда производится в повышенном размере.

4.1.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.10. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей. Предельными размерами заработная плата не ограничивается.

4.1.11. Доплата за работу в ночное время составляет 50 % от должностного оклада за каждый час работы.

4.1.12. Размер доплаты за совмещение и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном соотношении от должностного оклада.

Во всех случаях, указанных в данном разделе, когда повышение должностного оклада работника принимается в процентах, без учета других надбавок и доплат.

4.1.13. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений и решению премиальной комиссии совместно с Профсоюзом производит премирование (вознаграждение) работников.

- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные пособия (к юбилейным датам работникам (50, 55, 60, 70, 80 лет), отработавшим в Учреждении не менее 3-х лет; к праздникам: День социального работника, День медицинского работника, 8 марта – Международный женский день, 23 февраля – День защитника Отечества, День города Москвы, Новый год);
- за высокие показатели в работе и активное участие в общественной жизни Учреждения.

4.1.14. Работодатель выплачивает премии при наличии соответствующих финансовых средств в фонде заработной платы.

4.1.15. Все разовые выплаты производятся с заработной платой за первую и вторую половину месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В порядке исключения в другие сроки могут производиться следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановые выплаты с разрешения Работодателя;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по листкам нетрудоспособности.

4.1.16. За работниками на весь период (прохождения медицинских осмотров (обследований); направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства; в случае сдачи крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.1.17. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.

4.1.18. При переводе работника, в соответствии с медицинским заключением, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.1.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязуется в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

4.2.Гарантии и компенсации.

4.2.1.Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.2.Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, предоставляется дополнительный отпуск на весь период, указанный в справке-вызове без сохранения заработной платы.

4.2.3.Стороны договорились, что при расторжении трудового договора, в связи ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации в размере 5 (пяти) тысяч рублей за весь период.

РАЗДЕЛ 5 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Работодатель:

5.1.1.Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с Профсоюзом осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве полных сведений о застрахованных лицах.

5.1.2.Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.1.3.Работодатель рассматривает предложения Профсоюза о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

5.1.4. Работодатель устанавливает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх, установленных законодательством случаев:

- гибель работника в размере 5 (пять тысяч) рублей;
- получение работником инвалидности 5 (пять тысяч) рублей;

5.1.5. Работодатель своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления внебюджетный государственный фонд.

5.1.6.Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травм в случае смерти работника при наличии средств, оказывает материальную помощь на организацию похорон за счет средств Учреждения и профсоюзного бюджета (членам профсоюзной организации).

5.1.7. Предоставление дополнительных отпусков согласовывается с непосредственным руководителем.

5.1.8.Работники обеспечиваются дополнительным медицинским обслуживанием в медицинском учреждении, в случае заключения Работодателем договора на обслуживание.

5.1.9.При длительной болезни (более одного месяца) работнику-члену Профсоюза, при стаже работы в системе социальной защиты более 10 лет один раз в год выплачивается единовременная материальная помощь.

5.1.10.При рождении ребенка работнику - члену Профсоюза выплачивается материальная помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей, при заключении брака впервые работнику-члену Профсоюза выплачивается материальная помощь в размере 3000 (три тысячи рублей) руб.

РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1.Работодатель:

6.1.1Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](#) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за

счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в

установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

6.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

6.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

6.3. Обеспечить рациональное расходование средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;

6.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда в целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного травматизма и улучшения экологической ситуации (**Приложение № 6**).

6.5. Осуществлять контроль над санитарно-эпидемиологической, противопожарной обстановкой, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.6. Освобождать женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов) по их просьбе от ночных смен.

6.7. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов) по их просьбе и по согласованию с Профсоюзом предоставлять очередные ежегодные отпуска в летнее время или в другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы – в период, когда позволяют производственные условия.

6.8. Возмещать полностью вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей в соответствии с нормами действующего законодательства.

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

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации иными федеральными законами.

6.10. В случае грубых нарушений со Стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работ по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

РАЗДЕЛ 7 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ.

7.1. Осознанная необходимость проведения единой социальной политики в отношении и работников Учреждения и их детей, Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению о создании комиссии по социальному страхованию, которая избирается на собрании коллектива.

7.2. Комиссия по социальному страхованию:

- проводит обучение по вопросам социального страхования;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работником и Работодателем;
- участвует в развитии добровольных форм социального страхования работников;
- участвует в разработке планов оздоровления работников;
- организует зимнюю и летнюю оздоровительные компании;

7.3. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка и на погребение, в соответствии с нормами действующего законодательства.

7.4. Комиссия по социальному страхованию организует работу по обеспечению детей работников путевками в детские оздоровительные и санаторные лагеря за счет профсоюзных средств и средств Работодателя.

7.5.Работодатель через бухгалтерскую службу полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в Филиал № 6 МРО ФСС РФ, составляет и предоставляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а профсоюзные организации осуществляют контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. Работодатель один раз в год направляет в профсоюз статистический отчет по ф.2 (за год) по адресу: г. Москва, Гагаринский пер., д.5.

7.6.Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профсоюзу.

7.7.Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период.

7.8.Стороны Договора обязуются проводить не реже одного раза в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и их причин. В течение времени приостановки работ по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.9. Договор предусматривает выплаты всех видов пособий, установленных законодательством РФ, а именно:

1. Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие выплаты:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1, 5 лет;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- на усыновление ребенка;
- ритуальные.

Выплаты обеспечиваются Работодателем при содействии Комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а Профсоюз осуществляет контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсации. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1.Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства, соглашений, Договора.

8.2.Профсоюз действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Устава) и Общего положения о первичных организациях профессионального

союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Общее положение).

8.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, в том числе в области коллективных прав и интересов в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

8.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профсоюза в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.5.1. Предоставляет Профсоюзу информацию о деятельности Учреждения.

8.5.2. Проводит консультации с Профсоюзом по вопросам принятия в Учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются по согласованию и с учетом мнения Профсоюзом.

8.5.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя делегируемого Профсоюзом в оперативных совещаниях работодателя, структурных подразделениях.

8.5.4. Руководители структурных подразделений Учреждения обязаны информировать работников по следующим вопросам:

- итоги производственно-хозяйственной деятельности;

- финансово-экономическое состояние Учреждения и его подразделений;

Расходование материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда, выполнение принятых договорных обязательств.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзу для работы помещение.

8.6. Работодатель обязан оказывать содействие деятельности Профсоюза.

8.7. Работодатель:

8.7.1. Предоставляет Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Профсоюзом сроки.

8.7.2. Перечисляет Профсоюзу средства в размере 1% на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.7.3. Перечисляет на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно из заработной платы по письменным заявлениям работников членские взносы в размере 1% от заработной платы.

8.7.4. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профсоюзом сроки.

8.7.5. Гарантирует, что на период полномочий председателя Профсоюза, не освобожденного от основной работы, должность занимаемая председателем Профсоюза, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации Учреждения, структурного подразделения, а также не может быть переведен в более низкую группу по оплате труда.

9.1.7.Оказывать работникам помощь в изучении Трудового кодекса Российской Федерации и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты и охраны труда;

9.1.8.Осуществлять контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию;

9.1.9.Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса.

9.1.10.Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

9.1.11.Принимать меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей, а также организовывать проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профсоюзного бюджета;

9.1.12.Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

9.1.13.Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную и коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

9.1.14.В период действия Договора в случае его выполнения Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9.1.15.Профсоюз принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения.

9.1.16.Профсоюз оказывает материальную помощь пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете в Учреждении, и находящимся в тяжелом материальном положении в сумме 3000,00 рублей в год на основании его личного заявления.

9.1.17.Профсоюз выплачивает, лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца (штатного работника), единовременное пособие в размере 5000,00 (пять тысяч рублей) рублей.

9.1.18.Профсоюз оказывает материальную помощь семье умершего работника в размере 5000,00 (пять тысяч рублей) рублей.

9.1.19.Профсоюз оказывает материальную помощь работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители работника, дети работника) в размере 5000, 00 (пять тысяч рублей) руб.

9.1.20. Профсоюз оказывает материальную помощь работникам в случае рождения ребенка в размере 3000,00 (три тысячи рублей) руб.

9.1.21. Профсоюз оказывает материальную помощь работникам при вступлении впервые в брак в размере 3000,00 (три тысячи рублей) руб.

9.1.22. Профсоюз оказывает материальную помощь работникам на получение один раз в год единовременной материальной помощи длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями, при их профсоюзном стаже в Учреждении более 10 лет в случае их временной нетрудоспособности, подтвержденной листком нетрудоспособности, свыше одного месяца в размере 5000,00 (пяти тысяч рублей) руб., свыше трех месяцев и более в размере 10000,00 (десять тысяч рублей) руб.

9.1.23. Профсоюз организует получение работниками – членами Профсоюза бесплатных новогодних подарков для детей в возрасте до 18 лет.

9.1.24. Для работников Учреждения – членов Профсоюза Профсоюз организует получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для их детей во время школьных каникул.

9.1.25. Профсоюз оказывает материальную помощь работникам, получившим травму в результате несчастного случая на производстве в размере 3000.00 (три тысячи рублей) руб.

РАЗДЕЛ 10

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.2. Неотъемлемой частью Договора являются приложения:

- Приложение № 1 - Трудовой договор
- Приложение № 2 - Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 3 - Положение об оплате труда;
- Приложение № 4 - Положение об аттестации;
- Приложение № 5 - План снижения заболеваемости и травматизма;
- Приложение № 6 - Соглашение об охране труда;
- Приложение № 7 - Положение о порядке и сроках медицинских осмотров;

10.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательства по Договору.

10.4. Изменение и дополнение Договора в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, форме и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные с каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.7. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

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

10.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.10. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

10.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (его структурных подразделений).

10.12. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором, под роспись до подписания трудового договора.

10.13. Работники предоставляют право Профсоюзу договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных, с точки зрения обеих Сторон, изменений и дополнений.

10.14. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия Договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

10.15. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится Сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд» для разрешения коллективных трудовых споров», расположенного по адресу: 129010, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25. Решение Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» Стороны обязуются выполнять.

!

!

-

-

I.

[illegible]

II.

[illegible]

3

28/

2/

2/

31/

32/

[illegible]

41

42

III.

[illegible]

[illegible]

IV.

1.

31

[illegible]

Разделение суток на две смены:

4.2.

!	!! 11! /
! ! ! !	! 23 11! ! 23 41! /
!	! 26 1 7!
!	! /
! ! ! !	! !! 2! /

!	!! 11! /
! ! ! !	! 23 11! ! 23 41! /
!	! 25 41!
!	! /
! ! ! ! !	! !! 2 /

13

- ! ! ! ! ! ! !
 - ! ! ! ! ! ! ! ! ! !
 ! ! ! ! ! ! ! ! ! !
 ! ! ! ! ! ! ! ! ! !

VI.

[illegible]

2.

2!

2!

3!

4!

3!

4!

4!

4.

6!

X

15

381

21

34

24

24

I

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - «Положение») разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (приложение № 1 к Положению);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 822, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г № 818, иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом ФГБУ «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Минтруда России» и Коллективным договором между работниками и учреждением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда директора (далее – Директор) ФГБУ «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Минтруда России» (далее – Учреждение).

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

1.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ по той же квалификации.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.

2.1. Минимальные размеры окладов медицинских работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6 августа 2007г. № 526:

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал"	4185,73	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	5707,81	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	8878,82	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	10147,23	рублей

Оклад главной медсестры, не включённой в ПКГ, установить на 10 % ниже оклада заведующих медицинскими отделениями Учреждения.

2.2. Медицинским работникам Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов по

квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	0,10
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	0,10
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0.20
ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	0,15
2 квалификационный уровень	0.20
3 квалификационный уровень	0.25
ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	0.30

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем медицинским работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	0,10;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	0,20;
при выслуге лет свыше 5 лет	0,30..

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6.Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается всем медицинским работникам 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории 0,30;

при наличии первой квалификационной категории 0,20;

при наличии второй квалификационной категории 0,10.

для медицинских работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, наук или присвоено почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и другие, устанавливается повышающий коэффициент к окладу 0,10.

2.8.С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.9.Медицинским работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

.

3.1. Минимальные размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4185,73	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5073,61	рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6342,03	рублей

3.2. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет; повышающий коэффициент к окладу по Учреждению, повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Директором Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

для служащих, которым присвоено звание, «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник пищевой индустрии» и другие, производится выплата повышающего коэффициента к окладу 0,10.

Размер и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3-3.6 настоящего раздела Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих. Размер повышающего коэффициента:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
ведущий	0,30

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должность служащего в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет -0,10 ;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет -0,20;
при выслуге лет свыше 5 лет -0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению 0,15 устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих. Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.

4.1. Минимальные размеры окладов работников занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, занимающих должности специалистов осуществляющих предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149 н.

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг"	8244,62	рублей
---	---------	--------

4.2. Специалистам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем специалистам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	0,10
ПКГ " Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг"	
1 квалификационный уровень	0,10
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,15

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть

установлен специалисту с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем специалистам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	0,10;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	0,20;
при выслуге лет свыше 5 лет	0,30.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается всем работникам 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования специалистов Учреждения к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	0,30;
при наличии первой квалификационной категории	0,20;
при наличии второй квалификационной категории	0,10.

Дополнительно, по решению Директора Учреждения, для специалистов учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, наук или присвоено почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и другие, повышающий коэффициент к окладу увеличивается на 0.10.

4.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих в следующих размерах:

1 разряд	4185,73	рублей
----------	---------	--------

2 разряд	4376,00	рублей
3 разряд	5517,56	рублей
4 разряд	5580,98	Рублей
5 разряд	5834,66	Рублей
6 разряд	5961,50	Рублей
7 разряд	6088,34	Рублей
8 разряд	6342,02	Рублей

5.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:
персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности;
-персональный повышающий коэффициент к окладу;
-повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
-повышающий коэффициент к окладу по Учреждению;
-повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Директором Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающих должности рабочих.

Размер повышающего коэффициента:

1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, для рабочих, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и другие, указанное повышение к окладу увеличивается на 0.10.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 5.3.- 5.7. настоящего раздела Положения.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

оклада и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	0,10;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	0,20;
при выслуге лет свыше 5 лет	0,30.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.6. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению 0.15 устанавливается всем рабочим учреждения. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.7. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается Директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ- 0,2.

На момент введения с 17.08.2016 г. настоящего Положения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений без ограничения срока действия.

5.8. С учетом условий труда рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.9. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.10. Пункты 5.1.-5.8. распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6.

.

6.1. Должностной оклад Директора Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 и приказами Минздравсоцразвития России.

Размеры окладов заместителей Директора Учреждения, заместителя директора по медицинской части (главный врач), главного бухгалтера, устанавливаются на 10%

принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Размер выплат составляет - 0,5.

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплат составляет:

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

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

7.8. Сверхурочная работ оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Размер доплаты за работу в отделении интенсивного наблюдения и ухода «Милосердие» производится в размере - 0,15.

7.10. При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (за совмещение обязанностей, профессий и увеличенный объем работы и другие) её размер для конкретного работника определяется руководителем структурного подразделения. На имя Директора подаётся служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием её размера, служебная записка визируется предварительно в бухгалтерии и отделе кадров на предмет наличия средств, затем с разрешения Директора издаётся приказ по Учреждению.

8.

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 818:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Премирование осуществляется по решению Директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных Директору непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

8.2. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением

рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

стаж работы в Учреждении;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

8.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации; Почетной грамотой Минтруда России по представлению Директора;

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается

работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9.

Настоящее положение разработано на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583; приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»; методических рекомендаций.

Положение предусматривает выплату премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, за выполнение важных и особо важных работ.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности Директора в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Премияльные выплаты:

премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения Директора Учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по итогам работы Учреждения, на основании настоящего Положения о подведении итогов деятельности Учреждения.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

Итоги работы Учреждения оцениваются по показателям деятельности.

Основным показателем деятельности Учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по обслуживанию проживающих пенсионеров. (выполнение государственного задания)

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- Укрепление материально-технической базы.
- Финансово-экономические показатели.
- Кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

- Соотношение бюджетного финансирования к доходам от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.
- Своевременная выплата заработной платы.
- Дебиторская (просроченная) задолженность.
- Кредиторская (неурегулированная) задолженность.
- Работа с кадрами.
- Повышение квалификации сотрудников.
- Аттестация сотрудников на квалификационные категории.

Премия Директора может быть увеличена, в случае, если Учреждением обеспечивается:

- внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;
- участие специалистов в разработке методических материалов службы по актуальным вопросам;
- сотрудничество с научно-исследовательскими институтами;

Премия может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд Учреждения;
- отрицательной оценки деятельности Учреждения;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается Директору одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена

10.

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Директора Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.2. Из фонда оплаты труда работникам, может быть оказана материальная помощь, выплаты к юбилейным датам работника или выходом на пенсию. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

10.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются Директором Учреждения и согласовываются с Профсоюзным комитетом работников Учреждения.

Профессиональные квалификационные группы

3. Профессиональная квалификационная группа « Врачи и провизоры»

1-		6849,38
2-	-	8244,62
3-	-	8878,82

4. Профессиональная квалификационная группа « Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор)».

1-		10147,23

5. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1-		4185,73
2-		4819,94

6. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 -		5073,61
2-		5200,45
3-		5580,98
4-		6342,03

7. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 -		6342,03
2-		6976,22
3-		6976,22
4-		8244,62

8. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих» первого уровня

1 -		4185,73
2-		4819,94
3-		5580,98

9. Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих» второго уровня

1-	-	5707,81
2-		6849,39

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель Профсоюза ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»**

_____ **А.В. Руковичникова**

«24» августа 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

**И.о. директора ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»»**

_____ **Г.И. Михайличенко**

«24» августа 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения аттестации работников**

Федеральное государственное бюджетное учреждение "Всероссийский научно-методический геронтологический центр" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,

-

1. Общие положения.

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

.

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-
-
-
-

2.11.

-
-
-
-
-

3.Последствия аттестации.

3.2

-

—

—

Характеристика-представление

[illegible]

_____ / _____ / _____

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

**Председатель Профсоюза ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»**

**И. о. директора ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»**

_____ **А.В. Руковичникова**

_____ **Г.И. Михайличенко**

«24» августа 2016 г.

«24» августа 2016 г.

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ И ТРАВМАТИЗМА
работников ФГБУ «Всероссийский научно-методический геронтологический
центр» Минтруда России»**

п/п №	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные	Отметки об исполнении
1.		-		
2.	-			
3.		-		
4.				
5.				
6.				

7.				
8.				
9.				
10.				
11.	- -			
12.	-			
13.				
14.				
15.				

24

24

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

			-			-	-		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Организационно-технические мероприятия									
1.				01.01.-					
2.				01.01.-					

3.				12.04.-					
4.				26.05.-					
5.				01.01.-					
6.				01.01.-					
7.				01.01.-					
8.				01.01.-					
9.				11.01.-					
10.				11.01.-					
11.				01.01.-	-				
12.				11.01.-					
13.				24.03.-	-				
14.									
15.				01.02.-					
16.				02.03.-	-				
17.				01.02.-					

18.				01.04.-					
19.				01.04.-					
20.				01.04.-					
21.									
22.					-				
23.				19.04.-					
24.				18.05.-					
25.				13.04.-					
26.				30.05.-					
27.				11.05.-					
28.				03.06.-					
	Медицинское оборудование:								
29.				17.06.-					
	Другие материальные ценности:								
30.				12.07.-					
31.					-				
32.				27.01.-					
33.				29.03.-					

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель Профсоюза ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»**

_____ **А.В. Руковичникова**

«24» августа 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

**И. о. директора ФГБУ
«Всероссийский научно-методический
геронтологический центр»
Минтруда России»»**

_____ **Г.И. Михайличенко**

«24» августа 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и сроках проведения предварительных при приеме на работу
и периодических медицинских осмотров.**

1. Предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в соответствии со ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н « Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; СанПиН 2.1.3. 2630

направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

4. Предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5. Предварительные медицинские осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, Работодателем.

6. Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

7. Работодатель обязан организовать учет выданных направлений.

8. По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного медицинского осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного медицинского осмотра. Заключение по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу, или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки.

9. Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием подразделений, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за два месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.

10. Периодические медицинские осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

11. Список контингента, разработанный и утвержденный Работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения Работодателя.

12. Поименные списки составляются и утверждаются Работодателем и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического медицинского осмотра направляются Работодателем в медицинскую организацию, осуществляющую предварительные и/или периодические медицинские осмотры работников.

13. Перед проведением периодического медицинского осмотра Работодатель обязан вручить лицу, направляемому на периодический медицинский осмотр, направление на периодический медицинский медицинский осмотр, оформленное в соответствии нормами действующего законодательства.

14. Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от Работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с Работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании

указанного поименного списка составляет Календарный план проведения периодического осмотра.

Календарный план согласовывается медицинской организацией с Работодателем и утверждается руководителем медицинской организации.

15. Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического медицинского осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, с Календарным планом.

16. Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических медицинских осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

17. Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный Календарным планом.

18. По окончании прохождения работником периодического медицинского осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в порядке, установленном действующим законодательством.

19. Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету ФГБУ «Всероссийский научно-методический геронтологический центр» Минтруда России».

20. Заключительный акт по итогам проведения периодических медицинских осмотров медицинской организацией, проводившей периодический медицинский осмотр, направляется в течение 5 рабочих дней с даты утверждения Заключительного акта Работодателю.

21. Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется в соответствии с нормами действующего законодательства, но не реже, чем в сроки, установленные законодательством.

22. Внеочередные медицинские осмотры проводятся на основании медицинских рекомендаций, указанных в Заключительном акте.

Прислано при № 75 (ссылка на 01.17) листов.

[illegible]

185

QWERTZUIOPASDFGHJKL

MICHAEL J. WARD

