

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

«Тюменского кардиологического научного центра»
- филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Томский национальный исследовательский медицинский центр
Российской академии наук»
(Тюменского кардиологического научного центра)

на 2017 - 2020 годы.

Принят на собрании работников: 07.04.2017г.

Дата подписания коллективного договора: 12.04.2017г.

Срок действия коллективного договора: 12.04.2020г.

От работодателя:

От работников:

Директор, профессор

Председатель профсоюзного комитета

М.П.  В.А. Кузнецов

М.П.  М.В. Варшавчик

Директор ГАУТО МРЦУ Пензенского ф-ла ИИ Бондарева О.В.
21.04.2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Тюменском кардиологическом научном центре» - филиале Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (Тюменский кардиологический научный центр) (далее – «филиал») на основе взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора «Тюменского кардиологического научного центра» - филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» Кузнецова Вадима Анатольевича, и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ, в лице председателя профсоюзного комитета Варшавчик Марии Витальевны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и их оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет представителем работников организации, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.12. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива в течение срока его действия.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.14.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.14.2. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.14.3. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.14.4. создавать безопасные условия труда;

1.14.5. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.6. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.14.7. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет содействует в укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в организации.

1.16. Работники обязуются:

1.16.1. выполнять качественно и своевременно обязанности, возложенные трудовым договором;

1.16.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда;

1.16.3. принимать меры, согласно своей компетенции и возможности, к устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу организации (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

1.16.4. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

1.16.5. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым для выполнения работы, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

1.16.6. сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе;

1.16.7. не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности организации, формированию среди населения неблагоприятного мнения об организации и/или ее сотрудниках;

1.16.8. активно повышать эффективность оказываемых медицинских услуг, в том числе и путем развития личного профессионализма, способствовать росту значимости организации для населения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «ТК РФ»).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (статья 67 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Трудовые договоры с работниками организации заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных сотрудников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в соответствии с Положением о конкурсе на замещение должностей научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук».

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положением о филиале, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.11.4. Работодатель вправе сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей

трудовому законодательству, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель вправе увеличить максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.4. Рабочее время работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя.

3.7. В подразделениях, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях увеличения объема оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие работу персонала сменами. В данном случае применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период - один год, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца или один год (по причинам технологического характера статья 104 ТК РФ). Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, выходные дни для каждого работника, переход из одной смены в другую после отдыха не менее двойной продолжительности смены. Графики сменности (для обеспечения оказания круглосуточной медицинской помощи) составляются Работодателем с учетом, по возможности, личного желания работника, утверждаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работника путем ознакомления под роспись.

3.8. Время работы подразделений организации устанавливается правилами внутреннего распорядка.

3.9. Директору филиала установить гибкий режим рабочего времени. Учетный период отработки суммарного количества рабочих часов устанавливается - рабочий день.

3.10. Руководитель филиала по представлению руководителей структурных подразделений вправе при необходимости или по просьбе сотрудника вводить гибкий режим рабочего времени, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (статья 102 ТК РФ).

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя филиала с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

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

3.12.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

3.12.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.12.4. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

3.12.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.12.6. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому директором филиала с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по вышеуказанным причинам работник имеет право выбрать новую дату начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», имеющим ученую степень: доктора наук – 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней. Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием продолжительности дополнительного отпуска утверждается Положением о дополнительных отпусках.

- работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем) с указанием продолжительности дополнительного отпуска утверждается Положением о дополнительных отпусках.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (статья 120 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статье 108 ТК РФ).

4.8. В порядке поощрения отдельным работникам могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска по распоряжению директора филиала. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (в соответствии со статьей 128 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, жены, мужья и др.) – до пяти календарных дней;

- б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.11. По соглашению между Работодателем и Профсоюзным комитетом в случае смерти близких родственников (родители, дети, родные сестры и братья)

работнику предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка – до трёх календарных дней.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со статьями 255, 256, 257 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется отзывать работника из отпуска только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.14. По представлению Ученого совета филиала работникам, проработавшим в филиале не менее 5 лет, может быть предоставлена возможность дистанционной работы для завершения работы над кандидатской диссертацией, для завершения работы над докторской диссертацией, для завершения работы над монографией с обязательным служебным заданием и итоговым отчетом о его выполнении, в соответствии с главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

4.15.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем и работниками их обязательств, выполнением условий настоящего коллективного договора (статья 370 ТК РФ).

4.15.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков филиала.

4.15.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.15.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.15.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в филиале регулируется законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Постановлениями Федерального агентства научных организаций России, Положениями об оплате труда, с учётом мнения Профсоюзного комитета филиала, штатными расписаниями филиала, настоящим договором, локальными нормативными актами по филиалу, в том числе приказами директора филиала.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК).

5.4. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.5. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала с учетом действующего Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Работодатель вправе устанавливать выплаты компенсационного, стимулирующего характера с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и финансово-экономического положения филиала. Размеры выплат определяются локальным нормативным актом, в том числе приказом, трудовым договором.

5.7. Создание условий в филиале для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании филиала.

5.8. Штатным сотрудникам по разделу финансирования «Фундаментальные исследования» (кроме внешних совместителей) устанавливается стимулирующая выплата за продолжительность непрерывной работы в филиале: с момента достижения трех лет и до пяти лет - в размере 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки), а с момента достижения пяти лет - в размере 30 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

5.9. При аттестации медицинского персонала - в случае, если срок аттестации медицинского работника по уважительной причине переносится, то по решению директора филиала возможно продление выплаты повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории в размере, установленном Положением об оплате труда работников филиала, в течение трех месяцев с момента окончания срока действия квалификационной категории работника. В случае отказа медицинского работника от очередной аттестации выплата повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

5.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки: - при увеличении стажа работ, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в филиале, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

(исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.11. Работодатель имеет право с учетом своего финансово-экономического положения установить локальным нормативным актом дополнительные компенсационные выплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда независимо от результатов аттестации рабочих мест за счет средств от приносящей доход деятельности – не более 15 %.

5.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и финансово-экономического положения филиала.

5.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующем порядке: аванс – в размере 50 процентов от постоянно установленных выплат – не позднее 30 числа текущего месяца, окончательный расчет – 15 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется на банковские счета Работников либо выплачивается в кассе филиала.

5.14. Работодатель обязуется обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обеспечивает:

6.1. Соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

6.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3. По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест совместно с Профсоюзным комитетом разработку Плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.5. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, проведение медицинских осмотров работников.

6.6. Ведение учета и анализа производственного травматизма и профзаболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.7. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении.

6.8. Обеспечивает 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.

6.9. Организацию проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников (для всех работников - 1 раз в год). Перечень медицинских исследований при периодических медицинских осмотрах устанавливается главным врачом учреждения совместно с профкомом.

6.10. 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.11. Обеспечивает выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Работодатель имеет право с учетом своего финансово-экономического положения установить локальным нормативным актом выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов, работникам занятым на работах связанных с тяжестью и напряженностью трудового процесса (в пределах норм выдачи) независимо от результатов специальной оценки условий труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.13. 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.

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

6.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.16. 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, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.17. Обеспечивает контроль за санитарным состоянием рабочего места в соответствии с требованиями охраны труда.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица 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.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (статья 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам пособия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.4.3. Не менее чем за два месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его

причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.4.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (статья 180 ТК РФ).

б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

г) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений — молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их предварительным договорам или заявкам.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд филиала.

8.2. Работодатель совместно с профком определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.3. Работодатель вправе повышать квалификацию работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

8.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник отправляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

8.5. Обязанности работника – отработать в учреждении после повышения квалификации за счет средств организации, в течение 5 лет, начиная с момента окончания обучения в предложенной Работодателем должности по основному месту работы, или возместить затраты, понесенные работодателем на обучение.

8.6. Работодатель обязуется проводить аттестацию специалистов на присвоение квалификационной категории за счет средств филиала согласно утвержденному графику (при наличии финансовых средств и с учетом финансово-экономического положения филиала). В случае уважительной причины по представлению руководителя структурного подразделения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца. В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

9.1. Работники филиала имеют право на бесплатные медицинские услуги, оказываемые филиалом.

Условия предоставления амбулаторной медицинской помощи работникам:

Проф. осмотр	Сердечно-сосудистые заболевания	ОРВИ, обострение др. хронических заболеваний	Обследование по направлению др. ЛПУ (консультации узких специалистов, инструментальная и лабораторная диагностика)*
Бесплатно	бесплатно	бесплатно	бесплатно

*После визы доверенного врача.

Условия предоставления плановой стационарной медицинской помощи (только кардиологического профиля) работникам после года работы в филиале, 1 раз в год – бесплатно. Стационарная помощь предоставляется по решению доверенного врача и по согласованию с Работодателем. Показания к обследованию и госпитализации определяет доверенный врач. (При наличии достаточного количества объемов, определенных план-заданием на выполнение территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Тюменской области на соответствующий год).

9.2. Работодатель вправе оказывать материальную помощь по личному заявлению работника:

а) при необходимости проведения хирургической операции (за исключением косметологической),

б) для проведения дорогостоящих медицинских обследований по показаниям (КТ, МРТ и др.),

в) в связи с рождением ребенка;

г) в связи со смертью близких родственников;

д) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюзного комитета;

е) в связи со стихийными бедствиями .

и в других случаях с учетом финансово-экономического положения филиала.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.3.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.3.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.3.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.3.7. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям с учетом финансово-экономического положения филиала.

9.4. Профсоюзные гарантии:

9.4.1. Профсоюзный комитет выделяет из членских профсоюзных взносов материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям в случаях:

-рождение детей;

-свадьба;

-стихийные бедствия (кража, пожар и др.);

-для организации похорон близких родственников (дети, родители, супруги);

- иные причины (тяжелое материальное положение, согласно положению об оказании материальной помощи).

9.4.2. Работник - член профсоюза имеет право на отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 класс) в день знаний – 1 сентября – 1 день,

- в связи с рождением или усыновлением ребенка до 3-х дней,

- в связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней,
- в связи со свадьбой сотрудника – до 3-х дней,
- в связи с похоронами близких родственников (родители, дети, муж, жена, родные братья и сестры, бабушка, дедушка) до 3-х дней.

9.4.3. Близкие родственники (мать, отец, дочь, сын, муж, жена) работников-членов профсоюза, отработавшие в филиале более года, имеют право на бесплатные медицинские услуги оказываемые филиалом.
Амбулаторная помощь:

Сердечно-сосудистые заболевания	Консультации узких специалистов, лабораторная и инструментальная диагностика*	Обследование по направлению др. ЛПУ	Обследование по желанию пациента
бесплатно	бесплатно	100% оплата	100% оплата

*По направлению доверенного врача (или узких специалистов) и по предварительной записи в регистратуре на консультации узких специалистов и инструментальную диагностику.

9.4.4. Условия предоставления плановой стационарной медицинской помощи близким родственникам (мать, отец, дочь, сын, муж, жена) работников - членов профсоюза, отработавшим в филиале более года (только кардиологического профиля):

Категория пациента	Стационарное лечение кардиологической патологии
Близкие родственники сотрудника	1 раз в год – бесплатно (1 человек в год)

Показания к госпитализации определяет доверенный врач. Наличие полиса ОМС обязательно. (При наличии достаточного количества объемов, определенных план-заданием на выполнение территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Тюменской области на соответствующий год).

9.4.5. Прием врача-педиатра (при наличии в штате) для детей (до 18 лет) работников-членов профсоюза, отработавших в филиале более года – бесплатно. Прием врача-педиатра для внуков (до 18 лет) работников - членов профсоюза, отработавших в филиале более года (согласно утвержденного списка) – со скидкой 80% от стоимости по Перечню платных медицинских услуг (Прейскурант платных медицинских услуг).

9.4.6. Занятия ЛФК для работников и близких родственников работников (муж, жена, мать, отец, дочь, сын) - членов профсоюза проводятся по показаниям и по согласованию с инструктором лечебной физкультуры в осенне-зимне-весенний период бесплатно. На летнее время занятия отменяются в связи с отпускным периодом инструкторов.

9.4.7. Работник филиала - член профсоюза, состоявший в профсоюзе филиала 3 и более лет, имеет право на получение путевки на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере не менее 10% и не более 50% стоимости путевки в санатории или санатории-профилактории.

Путевки выдаются согласно поданным заявлениям в порядке очередности.

Повторное выделение льготной путевки допускается только после использования данного права другими работниками или отказа их от путевки. В случае отказа от предоставленной путевки, без уважительных причин (болезнь сотрудника или близких родственников), повторное выделение путевки не предоставляется.

9.4.8. Работник учреждения - член профсоюза, состоявший в профсоюзе филиала 3 и более лет, имеет право на частичную компенсацию стоимости путевки в санатории или санатории-профилактории для своих детей, состоящих на диспансерном учете в поликлинике по месту жительства. Данное право предоставляется согласно поданным заявлениям в порядке очередности.

9.4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.5. Основные направления социальной защиты пенсионеров:

- производится выплата единовременной материальной помощи ко Дню пожилого человека. Списки пенсионеров согласовываются с Работодателем и профсоюзным комитетом;
- амбулаторная и стационарная медицинская помощь (по показаниям, которые определяет доверенный врач) оказывается пенсионерам бесплатно (1р/год), отработавшим в филиале более 15 лет и вышедшим на пенсию из филиала (При наличии достаточного количества объемов, определенных планзаданием на выполнение территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Тюменской области на соответствующий год).

Материальная помощь пенсионерам, вышедшим на пенсию из филиала, оказывается по согласованию с Работодателем и профсоюзным комитетом.

9.6. Работодатель устанавливает материальную помощь работникам, прекращающих свою трудовую деятельность и отработавших в филиале более 20 лет в размере от 2-х окладов данного работника (с учетом финансово-экономического положения филиала).

9.7. Работодатель устанавливает компенсационную выплату для сотрудников-юбиляров в связи с достижением 55 лет - женщины и 60 лет - мужчины, 70 лет для мужчин и женщин в размере 5000,00 рублей - при условии наличия у филиала финансовой возможности.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.2. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ).

10.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников Работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

10.4. На основании личных заявлений членов профсоюза Работодатель обязуется начислять профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы и перечислять их в течение 3-х банковских дней от дня выдачи зарплаты по банковским реквизитам, указанным Профсоюзным комитетом.

Право приема, регистрации и хранения заявлений члена профсоюза предоставляется Профсоюзному комитету. Профсоюзный комитет представляет на имя главного бухгалтера список, составленный на основании личных заявлений работников, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

Прекращение удержания взносов с члена профсоюза производится после принятия решения Профсоюзным комитетом о прекращении членства работника в профсоюзе в сроки и порядке, предусмотренном Уставом профсоюза, на основании заявления члена профсоюза и постановления профкома, переданных в бухгалтерию.

10.5. Работодатель выделяет дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников, отчисляет денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и оздоровительную работу. (подпункт 8.5.3. Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы).

10.6. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы профсоюза действующие положения о премировании, а

также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (статья 375 ТК РФ).

10.7. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.7.1. Вправе предоставить в бесплатное пользование Профсоюзному комитету помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (статья 377 ТК РФ).

10.7.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет.

10.7.3. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7.4. Освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.7.5. Представления Профсоюза как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в учреждении Профсоюза (для полного охвата профсоюзным членством работников учреждения, вносится в направление для приема на работу - для постоянных работников - графа «подпись профкома»);

- представления коллективного договора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны

принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Представитель Работодателя:

Директор

МП



Представитель работников:

Председатель Профкома

МП



Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 25(двадцать пять) страниц.

Председатель профкома
М.В. Варшавчик



Директор, профессор
В.А. Кузнецов

