

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Томский национальный исследовательский медицинский центр
Российской академии наук»

**«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ФАРМАКОЛОГИИ
И РЕГЕНЕРАТИВНОЙ МЕДИЦИНЫ ИМЕНИ Е.Д. ГОЛЬДБЕРГА»
(НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга)**

Ленина пр-кт., д. 3, Томск, 634028, тел./факс: (3822) 41 83 75, 41 83 79, e-mail: pharm@tnimc.ru
ОКПО 01895186, ОГРН 1027000861568, ИНН/КПП 7019011979/701745003

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Настоящий коллективный договор заключается между администрацией и коллективом Научно-исследовательского института фармакологии и регенеративной медицины имени Е.Д. Гольдберга (сокращенное наименование - НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга), являющимся структурным подразделением Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (сокращенное наименование - Томский НИМЦ)

От администрации:

« 13 » декабря 2022 г.
Директор НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга  Жданов В.В.



От коллектива:

« 13 » декабря 2022 г.
Председатель профсоюзного комитета
НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга  Симанина Е.В.

Срок действия коллективного договора – до «19» декабря 2025 года.

Зарегистрирован за № ___ от « ___ » _____ 20__ г. Департаментом труда и занятости населения Томской области

616
22 12 22

г. Томск

Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников
- Раздел 3. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда
- Раздел 5. Условия и охрана труда
- Раздел 6. Гарантии и компенсации
- Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета
- Раздел 8. Разрешение трудовых споров
- Раздел 9. Заключительные положения

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между Научно-исследовательским институтом фармакологии и регенеративной медицины имени Е.Д. Гольдберга (далее по тексту – Учреждение, НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга), являющимся структурным подразделением Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (далее по тексту - Томский НИМЦ), в лице директора НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга Жданова Вадима Вадимовича и коллективом НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга, в лице председателя профсоюзного комитета НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга Симаниной Елены Владиславовны.

Договор регулирует социально-трудовые отношения между администрацией и коллективом НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга.

Договор вступает в силу после его подписания сторонами.

Договор заключен сроком на три года и действует до «19» сентября 2025 года.

Действие настоящего Договора распространяется на всех сотрудников Учреждения.

В течение срока действия Договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения при взаимном согласии.

2. Главной целью Договора является повышение жизненного и профессионального уровня сотрудников НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга. Нормы права Учреждения могут улучшать, но не ухудшать положения работников по сравнению с законодательством.

3. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности труда, как источника экономической стабильности, увеличения доходов Учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого сотрудника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого сотрудника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей.

2. Учитывать мнение профсоюзного комитета Учреждения:

- по формированию и расходованию фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по штатному расписанию, размеру должностных окладов;
- по вопросам сокращения численности или штатов;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов сотрудников Учреждения.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

Профсоюзный комитет Учреждения обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов сотрудников НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга.

4. Администрация и профсоюзный комитет будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Администрация обязуется осуществлять прием на работу и увольнение строго в соответствии с действующим законодательством о труде.

Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор)
- на определенный срок, который не может превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

- производить внутренние перемещения работников;
- увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей.

2.2.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету Учреждения и в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности Учреждения в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

2.2.3. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до увольнения.

2.2.4. Предоставлять лицам, получившим письменное уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.5. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению штата, гарантию в виде лечения в условиях дневного стационара в клинике НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга на условиях, как для работников Учреждения, на время трудоустройства (не свыше 3-х месяцев).

2.2.6. При сокращении штата не увольнять одновременно двух членов одной семьи.

2.2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют право:

- работники, проработавшие в организации более 10 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста).

2.2.8. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

2.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Администрация Учреждения поощряет стремление сотрудников к повышению своего квалификационного и общеобразовательного уровня.

Администрация Учреждения:

2.3.1. организует за свой счет подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. При направлении работников на курсы повышения квалификации сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, такой же порядок сохраняется при направлении работников в командировки.

2.3.2. гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в пять лет (в зависимости от специальности).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися отдельным локальным нормативным актом, а также графиками сменности.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением медицинского и фармацевтического персонала для которых нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 39 часов в неделю.

3.3. Неполное рабочее время, кроме случаев, указанных в статье 93 Трудового кодекса РФ, устанавливается:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства;
- в иных случаях по соглашению между работником и работодателем.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне нерабочих праздничных дней.

3.5. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.6. На основании статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней.

3.7. Согласно праву, предоставленному научным учреждениям, финансируемым из федерального бюджета постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 года № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» в Учреждении устанавливается оплачиваемый отпуск научным сотрудникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук – 56 календарных дней;
- кандидата наук – 42 календарных дней.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

3.9. Сотрудникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска (до 3-х дней), в случаях:

- вступления в брак работника (его детей);
- рождения ребенка (отец);
- в связи с похоронами близких родственников.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома.

3.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск

большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.12. 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.

3.13. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

3.14. Работнику (помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда в НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга определяются Положением об оплате труда, являющимся отдельным локальным нормативным актом.

4.2. Заработная плата сотрудников (работников) Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного характера (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) ст.129 ТК РФ.

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

4.3. Выплата заработной платы сотрудникам НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации 2 раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа месяца следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется исходя из фактически отработанного за первую половину месяца времени. При начислении учитываются:

- оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время;
- надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (Письмо Минтруда России от 05.02.2019 № 14-1/00Г-549)

4.4. Расчетный листок выдается в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием всех сумм. Расчетный листок выдается лично на руки либо по заявлению сотрудника на его личную электронную почту.

При выплате отпускных дополнительный расчетный листок не оформляется.

4.5. С целью повышения материальной заинтересованности работников, а также с целью их стимулирования к качественному результату труда в Учреждении могут применяться стимулирующие выплаты.

Основания, порядок установления, размер стимулирующих выплат, период выплат, изменение размера выплат, отмена выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, являющимся отдельным локальным нормативным актом.

4.6. С целью финансовой компенсации сотрудникам условий работы, отклоняющихся от нормальных в Учреждении, применяются компенсационные выплаты.

Основания, порядок установления, размер компенсационных выплат, период выплат, изменение размера выплат, отмена выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, являющимся отдельным локальным нормативным актом.

4.7. Сотрудникам (работникам) оказывается материальная помощь социального характера в связи с нахождением сотрудника (работника) в трудной жизненной ситуации (утрата или повреждение имущества в результате пожара, наводнения или иного стихийного бедствия; смерть близкого родственника; другие исключительные случаи).

4.8. Руководствуясь статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивать.

4.9. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, предоставляются в полном объеме.

4.10. В пользу работников производятся иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

4.11. При прекращении трудового договора все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, выплачиваются в день увольнения.

4.12. Нормирование труда:

4.12.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения работниками установленных норм выработки.

4.12.2. Пересмотр и замена норм труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

4.12.3. В Учреждении установлена норма труда в виде нормы рабочего времени. Для отдельных (категорий) работников в трудовом договоре может быть установлена иная норма труда.

5. Условия и охрана труда

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

5.1. Предупреждение и профилактику опасностей, минимизацию повреждения здоровья работников, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении видов деятельности, предусмотренных Уставом, а также применяемых инструментов, материалов.

5.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ 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 и утвержденными отдельным локальным нормативным актом «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга» (далее по тексту - Нормы бесплатной выдачи). Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке и утвержденном Нормами бесплатной выдачи.

5.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

5.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проведение их регулярного анализа и оценки.

5.12. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.14. Бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

Эквивалентная стоимость молока определяется по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики Томской области.

5.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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.

5.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.18. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.19. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

5.20. Условия применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, при переноске и передвижении тяжестей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

5.21. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

5.22. Работники обязуются:

- 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в органы Пенсионного фонда. Ежегодно информировать

работников о сведениях, представляемых в Пенсионный фонд, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

6.1.2. К юбилеям сотрудников (50, 55, 60 лет) осуществлять единовременное (разовое) премирование, размер которого зависит от стажа работы в Учреждении:

- от 1 года до 5 лет – 1000 рублей;
- от 5 до 10 лет – 3000 рублей;
- свыше 10 лет – 5000 рублей.

Сотрудники, проработавшие в Учреждении менее 1 года – не премируются.

Единовременные (разовые) премии при наличии финансового обеспечения могут быть выплачены сотрудникам Учреждения и в иных случаях по решению директора Учреждения на основании представлений (ходатайств) руководителей подразделений и (или) председателя профсоюзной организации Учреждения.

6.1.3. Предоставлять право на обследование и лечение в условиях дневного стационара в Клинике НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга сотрудникам Учреждения и родственникам сотрудников со скидкой в зависимости от стажа работы сотрудника в Учреждении по согласованию с руководителем НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга.

При стаже работы сотрудника в Учреждении от одного года до десяти лет скидка предоставляется в размере 20% от стоимости обследования и лечения.

При стаже работы сотрудника в Учреждении от десяти лет до двадцати лет размер скидки составляет 35 % от стоимости обследования и лечения.

При стаже работы сотрудника в Учреждении свыше двадцати лет размер скидки составляет 50 % от стоимости обследования и лечения.

Указанным правом сотрудники Учреждения и их родственники вправе воспользоваться не чаще одного раза в календарный год при наличии свободных мест в Клинике. В случае отсутствия свободных мест, персональные данные сотрудника (родственника сотрудника) вносятся в список очередности, с последующим информированием о возможности пройти обследование и лечение.

Кроме того, пенсионерам, отработавшим в Учреждении не менее 15 лет один раз в календарный год на основании ходатайства профсоюзной организации по решению директора Учреждения, может предоставляться право на обследование и лечение в Клинике в условиях дневного стационара со скидкой 50 % от стоимости обследования и лечения.

6.1.4. Сохранять за медицинскими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае, когда срок действия имевшейся квалификационной категории истек после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. При условии подачи заявления в аттестационную комиссию не менее чем за месяц до истечения срока действия квалификационной категории.

6.1.5. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения.

7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

7.1. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения в лице ее выборного органа (профкома) как полномочного представителя трудового коллектива и гарантирует получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

Профком проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с администрацией;
- заседания профсоюзного комитета;
- рассмотрение жалоб;
- профсоюзные собрания.

7.3. Администрация не препятствует деятельности профсоюза, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Администрация предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование необходимое оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

7.4. Членам выборного профсоюзного органа (профкома) предоставляется два оплачиваемых часа в неделю для выполнения профсоюзной работы.

7.5. Председателю выборного профсоюзного органа (профкома) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью шесть календарных дней.

7.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

7.7. Работодатель обязуется оказывать содействие профкому в размножении проектов Договора для обсуждения в коллективе, принятый Договор обязуется размножить и довести его совместно с профкомом до работников Учреждения не позднее 2-х недель со дня подписания.

Полный текст Договора хранится:

- в отделе кадров для ознакомления с ним под подпись вновь принимаемых работников;

- в профсоюзном комитете;

- на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

7.8. Администрация включает профком в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки приказов, распоряжений, документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Учреждения.

7.9. Администрация обязуется:

- оплачивать затраты на подготовку проекта коллективного договора;

- приглашать председателя профкома на свои заседания с правом решающего голоса.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.11. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

8. Разрешение трудовых споров

8.1. Администрация и профсоюз берут на себя обязательство в течение всего периода действия Договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

8.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров администрация и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих

осуществление этих мер.

8.3. Требование профсоюза, отклонение либо удовлетворение, частично рассматриваются комиссиями, трудовыми арбитражами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными и негосударственными органами по защите социально-экономических интересов трудящихся.

8.4. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре. Трудящиеся, члены профсоюза, профорганы пользуются защитой от административного, дисциплинарного преследования и потерь в зарплате в связи с отсутствием в рабочее время на своем рабочем месте, связанным с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении и проведении законной забастовки.

8.5. В случае признания забастовки законной, администрация возмещает ущерб, нанесенный работникам в результате проведения забастовки.

9. Заключительные положения

9.1. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

9.2. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду.

9.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

9.5. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

9.8. Представители сторон, подписавшие Договор, ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

9.9. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

9.10. При надлежащем выполнении работодателем условий Договора работники отказываются от проведения забастовок.