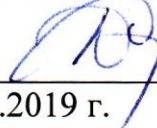


Врио директора ФИЦ ФТМ



/Воевода М.И.

Представитель трудового коллектива


27.06.2019 г.

/Семенов Д.Е.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного научного
учреждения "Федеральный исследовательский центр
фундаментальной и трансляционной медицины"
(ФИЦ ФТМ)

на период с июля 2019 г. по июль 2022 г.

Принят на Конференции
трудоу коллектива ФИЦ ФТМ
"27" июня 2019 г.

Протокол конференции
трудоу коллектива ФИЦ ФТМ
от "27" июня 2019 г.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

и комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 26-19 от 20 . 11 20 19 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска 
(подпись) (инициалы, фамилия)

Содержание Коллективного договора

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора	3
Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора	5
Раздел 3. Участие Работников ФИЦ ФТМ в управлении Центром	7
Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности	8
Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Центра	11
Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени	14
Раздел 7. Режим отдыха	18
Раздел 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование	20
Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда	21
Раздел 10. Охрана труда	23
Раздел 11. Социальные гарантии и льготы	28
Раздел 12. Жилищно-бытовая сфера	28
Раздел 13. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива	29
Раздел 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Институте	29
Раздел 15. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	30
Раздел 16. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон	31
Раздел 17. Заключительные положения	32

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении "Федеральный исследовательский центр фундаментальной и трансляционной медицины" (ФИЦ ФТМ), именуемом в дальнейшем Центр, заключаемый Работодателем и Работниками Центра в лице их полномочных представителей, именуемых далее Сторонами, и каждый в отдельности - Сторона.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников. Коллективный договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.

1.3. Интересы всех Работников Центра при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, организации контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении коллективных трудовых споров по вопросам заключения, изменения или выполнения Коллективного договора представляет Совет трудового коллектива Центра (далее по тексту – Совет).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - в лице врио директора ФИЦ ФТМ Воеводы Михаила Ивановича, Работники Центра в лице представителя трудового коллектива Семенова Дмитрия Евгеньевича.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-трудового положения Работников Центра дополнительно к Трудовому кодексу и законодательству Российской Федерации;
- реализации прав Работников на участие в управлении Центром;
- согласования социально-трудовых интересов Работников Центра и деятельности Работодателя для обеспечения эффективной работы Центра;

- совершенствования принципов и форм социального партнерства между Работодателем и трудовым коллективом;

- обеспечения нормальных условий деятельности Совета.

1.7. Коллективный договор является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов всех Работников Центра.

1.8. Стороны признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых создается возможность разрешать социальные и трудовые разногласия, обеспечивать согласование интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.9. Стороны признают, что основными целями и предметом деятельности Центра являются получение новых знаний в области фундаментальной, персонализированной и трансляционной медицины, а также разработка и внедрение на этой основе прорывных медицинских технологий, диагностики, профилактики, лечения и реабилитации, наиболее распространенных социально-значимых заболеваний и коморбидных состояний человека, развитие здравоохранения и медицинской науки; подготовка высококвалифицированных научных и медицинских кадров в соответствии с Уставом Центра и считают необходимым акцентировать внимание на качестве научной и лечебной работы, на реконструкции и модернизации материально-технической базы Центра в рамках имеющихся возможностей.

1.10. Стороны признают необходимость развития социальной инфраструктуры Центра, повышения заработной платы Работников за счет всех источников финансирования.

1.11. Стороны обязуются оказывать взаимную поддержку и содействие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников в рамках текущих финансовых возможностей Центра, и по взаимной договоренности проводят их совместно.

1.12. Стороны признают необходимость изменения Коллективного договора в случае, если его содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования Центра.

1.13. Стороны признают, что условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Центра по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными.

1.14. Стороны признают, что все возникающие в Центре коллективные трудовые споры должны разрешаться в строгом соответствии с действующим законодательством, действующим Уставом Центра и настоящим Коллективным договором.

1.15. Стороны договорились, что Работодатель в течение семи дней со дня уведомительной регистрации в установленном порядке размещает в Интернете на сайте Центра сканированное изображение Коллективного договора.

Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора

2.1. Стороны участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора и имеют право проявлять инициативу по ведению таких переговоров. Для начала ведения коллективных переговоров любая из Сторон обязана направить другой Стороне предложение о начале ведения коллективных переговоров.

2.2. Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив другой Стороне ответ с указанием своих представителей для участия в работе Рабочей группы по ведению коллективных переговоров, а также их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2.3. Каждая Сторона направляет в Рабочую группу своих представителей. Персональный состав представителей от имени Работников Центра определяет Конференция трудового коллектива, от имени Работодателя – директор Центра. Гарантии и компенсации лиц, участвующих в коллективных переговорах, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Сроки и место проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора определяются в приказе по Центру. Порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями участвующих Сторон.

2.5. Рабочая группа осуществляет:

- подготовку Коллективного договора;

- проведение текущей проверки выполнения Коллективного договора и доведения ее результатов до сведения Работодателя и Работников Центра выполняет Совет.

2.6. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по подготовке или изменению Коллективного договора. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

2.7. Подготовленный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора подлежит обсуждению Работниками Центра в подразделениях Центра и дорабатывается Рабочей группой с учетом поступивших замечаний и предложений.

2.8. Доработанный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора обсуждается и принимается на Конференции трудового коллектива и подписывается Сторонами.

2.9. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных началах с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

2.10. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам выполнения Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны составить отчет по итогам выполнения Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Центром и характера выполняемой работы.

2.12. Коллективный договор заключается на три года со дня его подписания Сторонами. В течение установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.13. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок.

2.14. Стороны имеют право по взаимному согласованию продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Для продления действия Коллективного договора Стороны проводят коллективные переговоры по выполнению условий Коллективного договора и по продлению действия Коллективного договора на такой же или меньший срок.

2.15. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном для подготовки и заключения Коллективного договора. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам при изменении и дополнении Коллективного договора, Стороны должны подписать согласованное изменение и дополнение Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.16. После подписания Коллективного договора Работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации Коллективного договора орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников Центра по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Центра, недействительны и не подлежат применению. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации Коллективного договора.

Раздел 3. Участие Работников ФИЦ ФТМ в управлении Центром

3.1. Совет трудового коллектива из числа работников ФИЦ ФТМ принимает участие в подготовке предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

К полномочиям Совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления ФИЦ ФТМ, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций.

3.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, Работодатель принимает локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только с учетом мнения Совета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников Центра по сравнению с действующим трудовым законодательством или настоящим Коллективным договором.

3.3. Работодатель поддерживает деятельность Совета по защите социально-трудовых прав Работников Центра, предоставляя необходимую для этих целей информацию, непосредственно затрагивающую интересы Работников Центра, по запросам Совета в согласованные между Сторонами сроки.

3.4. Совет осуществляет контроль соблюдения в Центре законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, льгот и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам с правом требовать устранения выявленных нарушений.

3.5. Работодатель представляет по запросу Совета необходимую информацию о реорганизации или ликвидации Центра либо его подразделений, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников Центра, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников Центра.

3.6. Работодатель учитывает мнение Совета:

- при рассмотрении вопросов о реорганизации, сокращении численности или штатов Работников Центра,
- при введении мер, предотвращающих массовое увольнение Работников Центра;
- при определении основных направлений деятельности, перепрофилировании Центра;
- при подписании Правил внутреннего трудового распорядка;
- при установлении систем оплаты труда;
- при составлении графиков отпусков и графиков сменности;
- при введении, замене и пересмотре норм труда;
- при рассмотрении иных вопросов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности

4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на создание здорового социального климата в Центре, повышение эффективности научно-исследовательской и инновационной деятельности как источника экономической стабильности, увеличения доходной части полного бюджета Центра и повышения на этой основе материального благополучия каждого Работника Центра.

4.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя следующие обязательства:

4.2.1. Принимать все доступные в рамках текущих финансовых возможностей Центра меры для обеспечения нормальной производственной и хозяйственной деятельности Центра. Обеспечивать для каждого Работника Центра нормальные условия труда: предоставить производственные площади в соответствии с санитарными нормами на одного работающего

и требованиями охраны труда; содержать в чистоте производственные и санитарно-бытовые помещения. Обеспечивать снабжение подразделений Центра материалами, химическими реактивами, инструментами, оборудованием, хозяйственными товарами, канцтоварами, средствами оргтехники и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.2. Совместно с Работниками Центра активно использовать все доступные каналы привлечения средств: субсидии, получаемые в установленном порядке из федерального бюджета; хозяйственные договоры; гранты; конкурсные программы на региональном, государственном и международном уровнях и т.д. Прилагать все усилия по повышению рейтинга Центра.

4.2.3. Поддерживать активность Работников Центра по привлечению средств путем получения грантов, в том числе международных, участия в совместных программах с другими организациями, заключения договоров на работы по профилю подразделений. Обеспечивать своевременную, полную и регулярную информацию, доступную всем Работникам Центра, о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д., а также проблемах Центра, для решения которых может быть использован научный, технический и кадровый потенциал Центра. 4.2.4. Поощрять участие научных работников в научных конференциях и форумах, как повышающее престиж Центра и способствующее установлению новых научных связей. Приветствовать их участие в зарубежных научных программах, в том числе с краткосрочными выездами в зарубежную организацию.

4.2.5. Рассматривать привлечение научной молодежи в Центр как приоритетную задачу. Всемерно содействовать привлечению аспирантов и студентов в Центр.

4.2.6. Поддерживать преподавательскую деятельность научных работников как способствующую привлечению активной научной молодежи в Институт. Содействовать в проведении экскурсий и дней открытых дверей для учащихся и студентов. Производить стимулирующие выплаты для научных работников, преподающих в образовательных организациях высшего образования в согласованных размерах в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя.

4.2.7. Для повышения эффективности научной работы Работодатель:

- создает электронную базу публикаций сотрудников Центра;

4.3. Работники Центра обязуются:

4.3.1. Добросовестно трудиться в соответствии с занимаемой должностью и трудовым договором, творчески относиться к своим обязанностям, выполнять свою часть государственного задания, установленные нормы труда и соблюдая качество работы.

4.3.2. Соблюдать Устав Центра, правила внутреннего трудового распорядка и другие действующие в Центре локальные нормативные акты, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя (в том числе непосредственного руководителя), а также распоряжения, связанные с реализацией законных решений органов государственной власти и управления, в том числе муниципальных.

4.3.3. Соблюдать Положение Центра об охране результатов интеллектуальной деятельности, являющихся объектами патентных прав.

4.3.4. Бережно относиться к имуществу Центра, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, химреактивы, тепловую и электрическую энергию.

4.3.5. Содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования безопасности труда, правил и инструкций по охране труда, поддерживать чистоту в помещениях и на территории Центра.

4.3.6. Уважительно относиться к труду друг друга, не допускать некорректного поведения или действий, мешающих другим Работникам Центра выполнять их трудовые обязанности.

4.3.7. Не заниматься в Центре политической и религиозной деятельностью, агитацией в пользу каких-либо партий, движений, кандидатов в депутаты, на рабочих местах и в рабочее время. Не использовать в целях такой деятельности информацию, полученную в результате производственной деятельности в Центре.

4.4. Совет берет на себя следующие обязательства:

4.4.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками Центра государственного задания: совместно с соответствующими подразделениями Центра участвовать в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение уровня соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

4.4.2. Содействовать предотвращению и разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров в Центре на основании действующего законодательства и настоящего Коллективного договора, прилагать все силы для бесконфликтного разрешения противоречий и разногласий, возникающих между Работниками Центра и Работодателем, и в

необходимых случаях выступать в роли посредника при переговорах между Работниками Центра.

4.4.3. В случае выполнения условий данного Коллективного договора не организовывать массовых акций протеста (собраний, митингов, демонстраций, пикетирования в поддержку своих требований, забастовок, занятия помещений Центра и т.д.).

4.4.4. При организации массовых акций протеста уведомлять о них работодателя в сроки и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и законом о Профсоюзах.

Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Центра

5.1. Стороны признают, что сокращение численности или штата Работников Центра, перевод Работников Центра на неполное рабочее время являются крайними мерами и могут применяться только после того, как исчерпаны все иные возможности по сохранению рабочих мест в Центре и только в ситуациях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Стороны совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников Центра, высвобождаемых в случае реорганизации, ликвидации Центра, проведении структурных преобразований, сокращения численности или штата Работников Центра, ухудшения финансово-экономического положения Центра.

5.3. В случае ухудшения финансово-экономического положения Центра Работодатель обязуется:

- в случае введения режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Центра, Работников предпенсионного возраста, работающих в этих подразделениях, не переводить на неполное рабочее время;

- поддерживать легитимные инициативы Работников Центра, способствующие сохранению занятости Работников и рабочих мест в Институтах, в том числе поиск и предоставление информации о возможных формах и способах осуществления Центром приносящей доход деятельности, о проблемах и научных направлениях, допускающих приложение научного потенциала Центра.

5.4. Работодатель обязуется проводить сокращение численности или штата Работников Центра только в том случае, когда им исчерпаны все возможные меры для сохранения рабочих мест, предусмотренные пунктом 5.5. Положения.

5.5. С целью сохранения рабочих мест при угрозе сокращения численности или штата Работников Центра Работодатель обязуется:

- снижать общехозяйственные расходы;
- изменять размеры или упразднять некоторые виды стимулирующих выплат;
- временно ограничивать прием соискателей на замещение вакантных должностей;
- по желанию Работников Центра предоставлять им отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется соглашением Сторон;
- переводить Работников Центра с их согласия на неполное рабочее время или в установленных действующим законодательством Российской Федерации случаях вводить режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Центра, в целом по Центру, с учетом мнения Совета, а так же с предупреждением об этом Работников Центра не позднее, чем за два месяца до введения такого режима;
- организовывать направление Работников, подлежащих сокращению, для получения дополнительного профессионального образования при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Центре;
- не переводить Работников Центра без их согласия на другую не соответствующую квалификации имеющуюся у Работодателя работу;
- рассматривать иные возможные меры сохранения рабочих мест по предложению Совета.

5.6. Применение вышеуказанных мер Работодатель согласовывает с Советом путем направления ему информации о предстоящем мероприятии, за исключением тех, которые осуществляются с учетом мнения Совета в соответствии с действующим законодательством.

5.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Центра в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в Совет не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и передать в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях Работников Центра, с указанием численности и категорий Работников Центра, которых они могут коснуться, и сроки, в течение которого их намечено осуществить, в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

5.8. Предупреждать каждого Работника Центра о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца в письменной форме. Работников, работающих на условиях срочного трудового договора, извещать об истечении срока его действия не менее чем за три дня до окончания договора.

5.9. По согласованию с руководителем сокращаемого подразделения предоставлять Работникам, подлежащим высвобождению, часть рабочего времени, но не менее 8 часов в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.10. Стороны договорились, что, помимо категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также следующие категории Работников Центра:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ). Производительность труда принято оценивать по совокупным показателям различных факторов. Как правило, работодатель учитывает качество сделанной работы и скорость ее выполнения. Кроме того, могут быть учтены и затраты на производство.

При равной производительности труда и квалификации:

- семейные - 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- лица, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости);

- в семье научных работников, если один из супругов имеет официальный статус безработного;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- беременные женщины и работники, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;

- одинокие работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) в семье,

воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.12. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Центра без принятия указанных в настоящем разделе мер не допускается.

Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени

6.1. Трудовые отношения между Сторонами возникают на основании заключаемого ими трудового договора. Порядок заключения трудового договора и содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Трудовые договоры с работниками Центра заключаются, 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.

Стороны заключают трудовой договор в письменной форме, с изложением основных условий трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника Центра, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

6.3. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса устанавливается действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

6.5. Работодатель знакомит каждого вновь принимаемого Работника Центра (до заключения трудового договора) с Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и

Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника Центра.

6.6. Прием на работу оформляется приказом Директора Центра, издаваемом на основании заключенного трудового договора. Изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его прекращение регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Обработка персональных данных Работника Центра производится в соответствии с действующим законодательством. При передаче персональных данных Работника Центра Работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать третьей стороне без письменного согласия Работника Центра персональные данные, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника Центра, а также в случаях, установленных действующим законодательством.

6.8. Стороны исходят из того, что в течение рабочего времени Работники Центра должны исполнять свои трудовые обязанности, установленные трудовым договором. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет до 40 часов в неделю.

6.9. Режим рабочего времени и времени отдыха, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, порядок приема и увольнения Работников Центра, применяемые к Работникам Центра меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Центра.

Для работников Центра, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;

- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;

- не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

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. Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 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.

6.10. По соглашению Сторон Работникам Центра может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени Работникам Центра устанавливается иное начало, окончание или иная общая продолжительность рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку Работником Центра суммарного количества рабочих часов в месяц.

По соглашению Сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Центра каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.11. Привлечение Работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Директора Центра с их письменного согласия и с учетом мнения Совета трудового коллектива в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме не менее чем в двойном размере.

6.13. Привлечение отдельных Работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;
- 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.

6.14. При нахождении Работника Центра в командировке по заданию Центра режим рабочего времени устанавливается отдельно по согласованию с руководителем организации, в которую он командирован.

6.15. В Центре допускается выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время как Работниками Центра (внутреннее совместительство), так и Работниками другой организации (внешнее совместительство).

При работе по совместительству продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников. Особенности работы по совместительству регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника Центра. По запросу Совета трудового коллектива Работодатель предоставляет мотивированное обоснование вводимых изменений.

Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья

6.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизни

или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель имеет право переводить Работника Центра на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Институте с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Раздел 7. Режим отдыха

7.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Центра продолжительностью 28 календарных дней, Работникам Центра в возрасте до 18 лет – 31 календарный день, ежегодный основной оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученые степени, предоставляется большей продолжительности: Работникам Центра, имеющим степень кандидата наук – 42 календарных дня, доктора наук – 56 календарных дней.

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

Медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда предоставляется согласно приложению к указанному постановлению без проведения специальной оценки условий труда.

По соглашению сторон 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.

7.2. По письменному заявлению Работника Центра и при наличии финансовых возможностей Работник имеет право заменить часть оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным и кормящим женщинам, Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам

Центра, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях, не допускается.

7.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время могут следующие Работники Центра:

- один из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка инвалида в возрасте до 18 лет,
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет;
- Лица, работающие по совместительству;
- работники, совмещающие работу с обучением;
- работники в возрасте до 18 лет;
- и иные категории в случаях, оговоренных трудовым законодательством.

7.4. Руководители структурных подразделений обязаны в срок до 1 декабря текущего года представлять в отдел кадров Центра график отпусков на следующий календарный год.

7.5. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем другой, последнему по письменному заявлению предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.6. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год производится в исключительных случаях в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники Центра, не использовавшие очередной оплачиваемый отпуск до декабря текущего года, обязаны использовать отпуск в текущем рабочем году. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику Центра в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия Работника перенос отпуска на следующий рабочий год, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован Работником Центра не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.7. Работнику Центра на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

Работникам Центра, осуществляющим уход за детьми до 3-х лет, имеющим на своем иждивении детей-инвалидов, на основании письменного заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (по согласованию с администрацией).

7.8. Работники Центра, имеющие детей, имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период данного отпуска за Работниками Центра сохраняется место работы.

7.9. Научные работники, удовлетворяющие одному из следующих критериев:

- соответствующие утвержденным квалификационным требованиям по занимаемой должности по результатам последней проведенной аттестации;

- совмещающие работу с обучением;

- относящиеся к категории молодых ученых (до 35 лет), получивших ученую степень кандидата наук не ранее чем за 5 лет до подачи ходатайства о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на длительный срок имеют право обратиться к Работодателю с ходатайством о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы длительностью до одного года для работы в ведущих научных учреждениях России или зарубежных стран, при этом руководитель или партнер научного работника в предполагаемом месте работы должен входить в число ведущих ученых в своей области.

7.10. Стороны исходят из того, что при публикации научных статей и других печатных материалов научный работник берет на себя обязательство включать Центр в качестве одного из мест своей работы.

Раздел 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

8.1. Работодатель организует за счет Центра подготовку, то есть профессиональное образование и профессиональное обучение (по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации), а также дополнительное профессиональное образование (по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации) работников центра, в том числе изучение иностранных языков и прохождение других курсов, повышающих их профессиональный уровень. Подготовка осуществляется по согласованному Работодателем и Советом плану, составленному по заявкам руководителей подразделений и в пределах имеющихся средств, предусмотренных Работодателем.

8.2. При направлении Работника Центра на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работнику Центра, направляемому на

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Для определения уровня профессиональной подготовки Работодателем проводится периодическая аттестация Работников Центра.

8.4. Работодатель поддерживает работу Совета научной молодежи (далее - СНМ), в том числе при проведении мероприятий, проводимых с участием молодых специалистов, аспирантов и студентов, проходящих практику в Центре, совместно с СНМ проводит и финансирует регулярный конкурс научных работ молодых ученых в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя.

8.5. Работодатель совместно с СНМ Центра оказывает помощь аспирантам Центра и соискателям ученой степени в процессе подготовки к защите, в том числе в оформлении диссертационных материалов, организует подготовительные курсы для сдачи кандидатских экзаменов.

8.6. Работодатель предоставляет творческие отпуска для написания кандидатских и докторских диссертаций научным работникам по их письменному заявлению.

Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда

9.1. Оплата труда Работников Центра складывается из:

- должностного оклада;
- компенсационных и стимулирующих выплат.

На должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

Стимулирующие выплаты носят не гарантированный (переменный) характер и производятся при наличии финансовых возможностей Работодателя и соответствующих качественных показателей в соответствии с Положением об оплате труда, эффективным контрактом.

Премияльные выплаты по итогам работы за выполнение важных и особо важных заданий не являются ежемесячными, носят не гарантированный (переменный) характер и производятся при наличии финансовых возможностей Работодателя и соответствующих качественных показателей в соответствии с Положением об оплате труда, эффективным контрактом. Размер премияльных выплат устанавливается приказом директора Центра, с учетом степени важности выполняемого задания.

9.2. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем раз в полмесяца:

- заработная плата за 1 половину месяца – 20 числа текущего месяца;
- заработная плата за 2 половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

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

9.4. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме (или в электронном виде по электронной почте) каждого Работника Центра:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику Центра, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.5. Заработная плата выдается Работникам Центра путем перечисления денежных средств на счет кредитной организации, либо выплачивается в кассе Центра.

9.6. Работодатель информирует Совет и Работников Центра накануне дня выплаты о смещении сроков выдачи начисленной заработной платы в случае невозможности выплаты по независящим от Работодателя причинам. В этом случае после устранения вышеуказанных причин расчет производится в течение двух дней. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.7. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику Центра выплат Работодатель индексирует задержанные суммы в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.8. Для Работников Центра, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно акту специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты.

9.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9.10. Основными критериями при аттестации Работников Центра являются квалификация Работника Центра с учетом стажа работы (для научных работников – также с учетом ученой степени), качество выполнения им своих должностных обязанностей и реальные достигнутые ими результаты. В состав аттестационной комиссии включаются представители Совета.

9.11. Заработная плата Работника Центра, отработавшего весь месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

При невыполнении Работником Центра своих трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника Центра.

При невыполнении Работником Центра своих трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Сторон, за Работником Центра сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

9.12. Индексация оплаты труда работников:

9.12.1. Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания зарплаты работников ФИЦ ФТМ.

9.12.2. Индексация проводится в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации и Минобрнауки РФ.

9.12.3. При наличии финансовых средств по решению директора ФИЦ ФТМ индексация может проводиться чаще или в большем размере, чем это регламентируется нормативными актами.

9.12.4. Размер коэффициента индексации вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте (приказе).

9.12.5. Индексации подлежат должностные оклады работников ФИЦ ФТМ.

9.12.6. Премии, надбавки, доплаты, компенсации, социальные пособия индексации не подлежат.

9.12.7. Утвержденный локальный нормативный акт (приказ) об индексации, в случае ее проведения, является основанием для внесения изменений в штатные расписания (с учетом изменённых окладов).

Раздел 10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

10.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и необходимые производственно-бытовые условия Работникам Центра в соответствии с положениями действующего законодательства по охране труда и соблюдать требования охраны труда при создании, реконструкции, пусконаладочных работах и эксплуатации научного и производственного оборудования, не допускать ввода в эксплуатацию оборудования, установок и технологий, не отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.2. Предусмотреть средства на проведение мероприятий по улучшению условий и по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

10.1.3. Поддерживать температуру в рабочих помещениях Центра в пределах установленных санитарных норм.

10.1.4. Обеспечивать по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда Работникам Центра, занятым на работах с вредными условиями труда при отсутствии данных о результатах проведения специальной оценки условий труда.

Работникам Центра, занятым на работах с вредными условиями труда, выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

10.1.5. Проводить обязательные периодические медицинские осмотры Работников Центра, работающих во вредных и опасных условиях труда, согласно спискам, представленным службой охраны труда Центра, а также предварительные (при поступлении на работу) и внеочередные медицинские осмотры Работников Центра для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

10.1.6. В случае уклонения Работника Центра от прохождения обязательного медицинского осмотра отстранять его от работы без сохранения заработной платы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В случаях отстранения от работы Работника Центра, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, производить оплату за все время отстранения от работы как за простой.

В случае отстранения Работника Центра от работы по медицинским показаниям рассматривать вопрос о его переводе на другую работу с его письменного согласия, в соответствии с медицинскими показаниями.

10.1.7. Организовать проведение систематического обучения, инструктажа, проверки знания требований охраны труда Работников Центра, включая руководителей подразделений, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

При необходимости совместно с Советом разрабатывать соответствующие инструкции, рекомендации и методические пособия.

10.1.8. Проводить обязательную специальную оценку условий труда в соответствии с установленным Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 и Приказом Минтруда России № 103н от 20.02.2014 порядком.

10.1.9. Обеспечивать Работникам Центра, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

- приобретение и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, в соответствии с установленными нормами;

- замену, хранение, ремонт, стирку, чистку, дезинфекцию, обеспыливание и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников.

Обеспечивать Работникам Центра, занятым на работах с образцами тканей животных или человека, приобретение и своевременную выдачу защитных (медицинских) перчаток в соответствии с нормативами.

10.1.10. Обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда женщин и Работников Центра в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Центра от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализацию мероприятий по их профилактике.

10.1.13. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника Центра вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику Центра (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и

профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника Центра.

10.1.15. Обеспечить деятельность совместной комиссии по охране труда. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

- уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.16. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

10.1.17. Регулярно информировать Работников Центра об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты в Центре.

10.2. Совет в целях осуществления контроля в области охраны труда:

10.2.1. Осуществляет проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах.

10.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.3. Содействует Работникам Центра в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного их жизни и здоровью по вине Работодателя.

10.2.4. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников Центра.

10.2.5. В случае получения информации о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, направляет Работодателю представление об устранении этих нарушений.

10.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда Работников Центра, таких как замеры освещенности, уровня шума, вибраций, электромагнитного, ионизирующего и лазерного излучений, содержания вредных веществ и других факторов, влияющих на здоровье и работоспособность Работников Центра. Для проведения такой экспертизы Совет вправе привлекать профсоюзного инспектора труда.

10.2.7. Представляет заключение независимой экспертизы Работодателю с предложениями Совета трудового коллектива по изменению или улучшению условий труда Работников Центра.

10.3. Работники Центра обязаны:

10.3.1. Строго соблюдать требования охраны труда.

10.3.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

10.3.3. Своевременно информировать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

10.3.4. Сообщать Работодателю о нарушениях условий безопасного проведения работ.

10.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.4. Диспансеризация:

10.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

Раздел 11. Социальные гарантии и льготы

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Организовать выделенные помещения для приема пищи.

Содержать их в надлежащем порядке, предоставлять необходимый инвентарь (посуду, чайник, СВЧ-печь, холодильник).

11.1.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Центра увольняемым Работникам Центра выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ними средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

11.1.3. За счет сотрудников организовать страхование жизни и здоровья работников по различным страховым программам, как-то: дополнительное медицинское страхование, страхование от клещевого энцефалита и т.д.

11.1.4. Работодатель обязуется осуществлять за счет средств Центра доставку работников Центра к месту работы и обратно, по утвержденным маршрутам.

11.1.5. Работодатель, при наличии средств, оказывает материальную помощь в следующих случаях:

– при наступлении чрезвычайных ситуаций на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;

– в связи с трудным материальным положением (по согласованию с уполномоченными представителями работников) при непрерывном стаже работы в учреждении не менее 5-ти лет - до 3-х МРОТ;

– в случае смерти работника – 1 МРОТ (семье работника);

– в случае смерти близкого родственника (супруга, родителей, детей) – 2500 руб.

Основанием для получения материальной помощи является личное заявление Работника, с приложением необходимых документов, согласованное с руководителем структурного подразделения.

11.1.6. Работодатель поощряет работников учреждения в связи с юбилейной датой при непрерывном стаже работы в учреждении от 5 лет.

Раздел 12. Жилищно-бытовая сфера

Работодатель и Совет договорились:

12.1. При наличии возможности, Работодатель предоставляет Работникам Центра, не обеспеченным жилыми помещениями в городе Новосибирске, на период их трудовых отношений с Работодателем служебные жилые помещения.

12.2. Решение о предоставлении служебного жилого помещения принимается жилищной комиссией и утверждается Работодателем.

12.3. Служебные жилые помещения предоставляются по договорам найма специализированных жилых помещений.

12.4. Служебные жилые помещения не подлежат отчуждению, приватизации, бронированию, обмену, сдаче в поднаем, переустройству и перепланировке.

Раздел 13. Права и гарантии деятельности Совета

13.1. Стороны договорились, что:

13.1.1. Работодатель не препятствует деятельности Совета в пределах его полномочий.

13.1.3. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по социально-трудовым и иным, непосредственно связанным с ними вопросам, касающимся деятельности Центра (в пределах его полномочий).

13.1.4. Работодатель гарантирует в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Совет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

13.2. В случае выявления нарушения трудового законодательства Совет имеет право: направить Работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

13.3. Совет признает, что проведение конференций Работников Центра в рабочее время по организационным вопросам трудового коллектива допускается только при согласовании с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за пять рабочих дней до даты их проведения).

13.4. Совет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и социально-экономические вопросы в Центре, а также проекты таких актов. Работодатель в согласованные сроки рассматривает по существу данные предложения и проекты локальных нормативных актов и направляет Совету мотивированный ответ.

Раздел 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Центре

14.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником Центра или лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях

с Работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

14.2. Для решения индивидуальных трудовых споров в Центре создается Комиссия по трудовым спорам. Порядок её работы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Индивидуальный трудовой спор рассматривается Комиссией по трудовым спорам, если Работник Центра самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

14.3. Комиссия по трудовым спорам создается на основе равного представительства Работников Центра и Работодателя. Представители Работников Центра в Комиссию избираются на Конференции Работников Центра. Представители Работодателя в комиссию направляются директором Центра. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работников Центра производится по мере необходимости Конференцией Работников Центра. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работодателя производится по мере необходимости решением директора Центра.

14.4. Срок обращения в Комиссию по трудовым спорам составляет три месяца со дня, когда Работник Центра узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока Комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

14.5. Стороны заявляют о своем намерении использовать возможности Комиссии по трудовым спорам в качестве первой инстанции по урегулированию индивидуальных трудовых споров.

Раздел 15. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

15.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работниками Центра и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Совета при принятии локальных нормативных актов.

15.2. Интересы Работников Центра при рассмотрении коллективных трудовых споров Сторон представляет Совет.

15.3. Работники Центра принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения Работодателем, не использовать забастовку как метод давления на Работодателя.

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

Раздел 16. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон

16.1. Стороны договорились о том, что Коллективный договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников Центра в течение 10 дней после заключения путем размещения на сайте Центра.

16.2. Работодатель и Совет обязуются разъяснять Работникам Центра положения Коллективного договора и содействовать реализации их прав.

16.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Советом, сформированным в соответствии с разделом 2 Коллективного договора.

16.4. При проведении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представители Сторон, уклоняющиеся от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Коллективного договора, наказываются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

16.5. Представители Сторон, осуществляющие контроль выполнения Коллективного договора, обязуются не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной или иной).

16.6. Стороны один раз в три года отчитываются в выполнении Коллективного договора на Конференции Работников Центра. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон или их заместители.

16.7. В случае несвоевременного выполнения, частичного или полного невыполнения Работодателем условий Коллективного договора Совет оставляет за собой право на урегулирование разногласий в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

16.8. Стороны признают необходимость принятия согласованных решений и урегулирования разногласий и обязуются принимать все необходимые меры для поиска компромисса при возникновении спорных ситуаций.

16.9. Представители Работодателя либо Совет, виновные в невыполнении или нарушении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

16.10. Представители Работодателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 17. Заключительные положения

17.1. Работодатель обеспечивает размещение коллективного договора на сайте Центра и ознакомление с ним Работников Центра в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь принимаемых на работу Работников Центра знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

17.2. Все социальные и трудовые выплаты Работникам Центра, предусмотренные настоящим Коллективным договором и не являющиеся обязательными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, производятся Работодателем при наличии соответствующих денежных средств, разрешенных к такому использованию действующим законодательством.

17.3. В решении всех вопросов, не оговоренных настоящим Коллективным договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

17.4. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Пронумеровано и прошнуровано 32
10019018 (268) листов.
Врио Директора ФИЦ ФТМ
И. И. Воевода

