

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(срок действия: с 15 декабря 2016 г. по 14 декабря 2017 г.,
регистрационный № 1-860 от 13.10.2016 г.

(срок действия продлен
по 14.12.2020 г. дополнительным соглашением от 27.11.2017 г.
и по 14.12.2023 г. изменениями и дополнениями от 14.12.2020 г.)

(редакция по состоянию на 15 декабря 2020 года)

Утвержден на конференции
трудового коллектива
работников ФГБНУ НЦН
« 10 » октября 2016 г.

1.1. Сторонами Коллективного договора (далее – Договор) являются: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научный центр неврологии» (ФГБНУ НЦН) далее – Центр, именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице Директора, члена-корреспондента РАН Пирадова М.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники Центра, именуемые далее – Работники в лице своего представителя председателя профсоюзного комитета Федоровой Т.Н., с другой стороны, в дальнейшем именуемые - Стороны, заключили настоящий Коллективный договор.

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Центра, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Центра, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (в соответствии со ст.40 - 43 ТК РФ), ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.1996 №10-ФЗ, Уставом Центра и Уставом профсоюза.

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий увольнения работников, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами, а также взаимные обязательства Сторон в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей Центра гарантий, льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и другими соглашениями.

2.2. Профсоюзный комитет (далее – Профком) выступает в качестве полномочного представителя работников, при разработке и заключении Коллективного договора, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, оплаты труда, занятости, (в т.ч. сокращении штата и численности работающих), охраны труда.

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

2.4. При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене собственности Центра любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2.5. По вопросам, в отношении которых в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами необходимо принятие решений коллектива, данные решения принимаются на общем собрании коллектива или на конференции.

III. Действие коллективного договора

3.1. Коллективный договор вступает в силу с 15 декабря 2016 года и действует в течение одного года (ст.43 ТК РФ) до 14 декабря 2017 года включительно (*продлен по 14 декабря 2023 года*).

3.2. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Коллективный договор распространяется на всех работников Центра, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима работы (полное или неполное рабочее время и т.д.).

3.4. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При возникновении условий, требующих изменений и дополнений настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3.6. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

IV. Обязательства сторон

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Центра;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц 07 и 22 числа на лицевой счет, открытый в отделениях Сбербанка, или на другой лицевой счет, указанный работником (часть 6 статья 136 ТК РФ);
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей при наличии денежных средств;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра, в рамках настоящего Коллективного договора, Профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, решению вопросов по охране труда и своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

V. Взаимоотношения Работодателя и Профкома Центра

5.1. Работодатель обязуется решать все вопросы об изменении форм собственности, в том числе о приватизации Центра, с согласия общего собрания работников.

5.2. Работодатель может выделить Профкому помещение, телефон. В необходимых случаях предоставляет зал для проведения собрания работников Центра. Членам профкома, не освобожденным от своей основной работы, для осуществления профсоюзной деятельности предоставляется свободное время по согласованию с непосредственным руководителем отделения (подразделения) и с разрешения Работодателя.

5.3. Для осуществления уставной деятельности Центра Профком имеет право:

а) получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам;

б) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в) осуществлять другие права, предоставленные Профкому действующим законодательством РФ.

5.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома Центра в следующих случаях:

- при введении или отмене режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест, в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст. 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ;

- при составлении графиков работы (ст. 102 ТК РФ);

- при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- при установлении системы стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ);

- при установлении размера повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и или опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), а также работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- при введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права (372 ТК РФ).

5.5. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профкома Центра, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы после ее начисления.

VI. Трудовые отношения и трудовой договор

6.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

6.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

6.3. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

6.4. Порядок приема и увольнения работников Центра регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением к настоящему договору (приложение № 1 к Коллективному договору).

6.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ), проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности.

Уполномоченное лицо работодателя – заведующий отделением, руководитель подразделения, службы, отдела и т.д. проводит первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности, по правилам техники безопасности, обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

Инструктаж проводится перед началом непосредственного исполнения работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (в том числе работником, выполняющим работу на условиях совместительства, перевода в установленном порядке из другого структурного подразделения); а также с командированным работником сторонней организацией; обучающимся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и программам ординатуры в Центре, обучающимся в другом образовательном учреждении, проходящим производственную практику (практические занятия) на базе Центра, и другим лицом, участвующим в производственной деятельности учреждения.

В течение трудовой деятельности работник Центра проходит повторные инструктажи на рабочем месте.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей, с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

6.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).

6.7. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

6.8. Не требует согласия работника перемещение его в Центре на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1. ТК РФ).

6.9 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

6.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 и статьями 178-181 ТК РФ.

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1 Работодатель обязуется обеспечивать:

- нормальную продолжительность рабочего времени работников Центра - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003 г.;

- продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет составляет 24 часа в неделю, для инвалидов I, II групп – 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

Режим работы (продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, а также порядок учета рабочего времени) устанавливаются Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профкома (ст.ст.189,190 ТК РФ).

7.2. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

7.3. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. Если в непрерывно действующих подразделениях Центра уменьшение продолжительности рабочего дня в предпраздничный день невозможно, то за переработку в эти дни работнику предоставляется время отдыха (равное по продолжительности количеству переработанных часов) или с согласия работника переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

7.4. В целях дальнейшего улучшения организации оказания медицинской помощи населению в подразделениях Центра с непрерывным режимом работы допускается установление работы продолжительностью 24 часа по скользящему, гибкому графику. Работающим в данном режиме устанавливается прием пищи в удобное для них время и отдых в ночное время с учетом производственной необходимости. Указанные перерывы для отдыха и питания включаются в норму рабочего времени.

7.5. Работникам Центра разрешается менять начало рабочего дня, если это не нарушает лечебно-диагностический и производственный процесс по согласованию с Работодателем с изданием соответствующего приказа и подписанием соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.6. Порядок работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

7.7. Научный сотрудник, имеющий дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности ФГБНУ НЦН, имеет право участвовать в образовательной деятельности Центра: осуществление основных профессиональных образовательных программ послевузовского профессионального образования в аспирантуре (программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре), основных профессиональных образовательных программ послевузовского профессионального образования в клинической ординатуре (программ клинической ординатуры), программ дополнительного профессионального образования.

7.8. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава Центра, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, устанавливается в объеме не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ) и определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой, исследовательской, методической и организационной работы и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.9. Режим выполнения учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием занятий.

7.10. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеется у всех работников, которые находятся в трудовых отношениях с Центром (ст.114 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.11. Работодатель обязуется соблюдать порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого и дополнительного оплачиваемого отпусков работникам Центра, предусмотренный действующим законодательством РФ и главой 19 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

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

7.13. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

7.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

7.15. Работодатель предоставляет Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска на основании графиков отпусков. Графики отпусков утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома Центра, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.16. При составлении графика отпусков должны учитываться следующие положения:

- совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Руководители подразделений Центра при составлении графика отпусков имеют право потребовать от работника-совместителя подтверждения факта предоставления ему отпуска по основной работе именно в эти сроки (ст. 286 ТК РФ);

- если работник был отозван из отпуска (с его согласия) (ст. 125 ТК РФ), то по его выбору определяется время, когда ему будет предоставлена неиспользованная часть отпуска в текущем году, о чем в график отпусков вносятся соответствующие изменения;

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ);

- если работник по уважительной причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком отпусков, то по согласованию с работодателем отпуск может быть перенесен на другое время в текущем году. Во всех случаях перенесения отпуска на другое время в график отпусков вносятся соответствующие изменения;

- отпуска должны распределяться равномерно в течение всего года с таким расчетом, чтобы не нарушать нормального хода работы Центра;

- предоставление ежегодного очередного отпуска допускается одновременно всем или некоторым группам работников только в случае приостановки работы подразделений Центра в связи с ремонтом, проведением дезинфекции и в других случаях.

7.17. Категориям работников, которым установлен класс не менее 3.2. по результатам специальной оценки условий труда и вошедших в “Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день”, утвержденный Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных союзов от 25.10.1974 № 298/П-22, предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. (продолжительность в соответствии с приложениями № 3,4 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

7.18. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (если иное не предусмотрено другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права) (ст.115 ТК РФ).

7.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании от 29.12.2012г.№ 273-ФЗ, п. 1 раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466).

7.20. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети).

7.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

7.22. Работник заранее согласовывает свое отсутствие на рабочем месте с руководителем подразделения и прежде, чем отсутствовать на работе оформляет очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, командировку и расписывается в приказе.

В случае временной нетрудоспособности работник в течение двух часов первого дня своего отсутствия на работе информирует своего непосредственного руководителя или лицо, его замещающее, о своей болезни и открытии листка нетрудоспособности. После своего выздоровления при явке на работу работник обязан предоставить подлинный листок

нетрудоспособности, подтверждающий причину отсутствия в установленном порядке.

7.23. В остальных случаях, кроме случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке, предусмотренном действующим законодательством, вопрос о возможности предоставления данного отпуска и его продолжительности решается по согласованию между работником и работодателем.

7.24. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день эпизодически по устному или письменному распоряжению Работодателя или уполномоченного им лица могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Данная переработка компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного отпуска.

7.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (ст. 119 ТК РФ), согласно Приложению к Коллективному договору № 2.

7.26. Учет рабочего времени при исполнении трудовых обязанностей в течение одного рабочего дня за пределами Центра осуществляется руководителями структурных подразделений Центра в журнале «Учета разъездов».

7.27. Все отпуска предоставляются в календарных днях (ст.120 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

7.28. Работникам, имеющим ученую степень и работающим на должностях по штатному расписанию «Фундаментальные исследования»:

заместитель директора,
ученый секретарь,
заведующий отделением,
заместитель заведующего отделением,
заведующий лабораторией,
заведующий отделом,
главный научный сотрудник,
ведущий научный сотрудник,
старший научный сотрудник,
научный сотрудник,
младший научный сотрудник,
инженер-исследователь,

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии производственных и финансовых возможностей (ст. 116 ТК РФ):

- докторам наук – 12 календарных дней;
- кандидатам наук – 6 календарных дней.

7.29. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.370 ТК РФ).

VIII. Гарантии в области занятости

8.1. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата:

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

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

- при проведении реструктуризации Центра обеспечить участие Профкома в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Центра и работников.

- предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать в Профком о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

- принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в Центре по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую;

- б) с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест;

- в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ).

8.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

IX. Оплата труда

9.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2 к Коллективному договору).

9.2. Все выплаты, являющиеся гарантированными, работодатель обязуется выплачивать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Иные выплаты, не являющиеся гарантированными, могут быть выплачены при финансовых возможностях Центра.

X. Обеспечение социальных гарантий работникам Центра

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

10.1.2. Обеспечить обязательное социальное страхование работников Центра от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

10.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот в соответствии с действующим законодательством.

10.1.6. Обеспечить информирование работников о степени риска для здоровья на рабочем месте.

10.1.7. Оказывать материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям при наличии денежных средств.

XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи

11.1. Поощрять молодых специалистов и учащуюся молодежь, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профкома (при наличии денежных средств).

11.2. Оказывать молодым специалистам и учащейся молодежи необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

ХII. Организация работы по социальному страхованию, медицинскому обслуживанию, отдыху.

Повышение квалификации

12.1. Работодатель и Профком совместно обязуются:

12.1.1. В целях улучшения условий труда организовывать в один из рабочих дней в течение квартала уборку и наведение порядка в подразделениях Центра силами работников.

12.2. Работодатель обязуется (при наличии достаточного финансирования):

- приобретать мебель в подразделения Центра и проводить текущий ремонт в плановом порядке;

- во время эпидемии гриппа приобретать для работников Центра лечебные препараты для профилактики заболеваемости;

- устанавливать льготы по медицинскому обслуживанию в ФГБНУ НЦН работникам Центра, являющимся членами профсоюза, на основании приказа директора.

12.3. Профком обязуется:

- а) на основании решения Профкома оказывать материальную помощь работникам Центра из средств профсоюзного фонда.

12.4. В интересах повышения уровня научно-исследовательской и лечебно-диагностической работы Центра Работодатель предоставляет возможность для повышения квалификации работникам Центра на курсах повышения квалификации и усовершенствования в учебных заведениях последипломного образования. Основанием для направления работника на повышение квалификации должно быть личное заявление работника, ходатайство руководителя отделения (подразделения), решение Работодателя.

12.5. Оплата подготовки и дополнительного профессионального образования специалистов в установленном порядке (ст.196 ТК РФ).

ХIII. Охрана труда

13.1. Работодатель:

13.1.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение

членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств Центра или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

13.1.2. Проводит постоянные мероприятия по укомплектованию Группы по охране труда опытными работниками, в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

Создает и оборудует кабинет охраны труда в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

13.1.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в Центре, совместно с Профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

13.1.4. Совместно с Профкомом разрабатывает соглашение по охране труда и выполнение включенных в него мероприятий.

13.1.5. Обеспечивает участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов СЗАО г. Москвы, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

13.1.6. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Центре и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

13.1.7. На паритетных началах совместно с Профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и руководящих документов.

13.2.2. Устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с требованиями ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, межотраслевых правил и типовых норм.

13.2.3. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка в Центре.

13.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний путем страховых взносов, подлежащих перечислению в установленном порядке в Фонд социального страхования.

13.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий труда и соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

13.2.6. Представлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

13.2.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин в соответствии с главой 41 Трудового Кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

13.2.8. Обеспечивать условия и охрану труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением согласно главы 26 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13.2.9. Организовывать со всеми принимаемыми на работу лицами, независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности а также командированными работниками и работниками сторонних организаций, выполняющих работу на выделенном участке, обучающимися по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и программам ординатуры в Центре, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, проведение в установленном порядке вводного инструктажа по охране труда, первичного инструктажа на рабочем месте, с регистрацией в соответствующих журналах.

13.2.10. Организовывать своевременную разработку руководителями структурных подразделений должностных инструкций и инструкций по охране труда и уточнение (переработку – 1 раз в 5 лет) имеющихся, с

последующим их утверждением директором Центра или уполномоченным им лицом.

13.2.11. Организовывать обязательные предварительные (ответственный: начальник отдела кадров) и периодические медицинские осмотры работников, в соответствии с действующим законодательством (ответственный: врач-терапевт общеклинической группы Центра, на которого возложена данная функция)..

13.2.12. Согласно результатов специальной оценки труда обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатно молоком по установленным нормам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, вредных производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов», при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за рабочий день независимо от его продолжительности. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочего дня, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочего дня.

Бесплатная выдача молока осуществляется в соответствие с ежегодным приказом по Центру «О бесплатной выдаче молока работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

13.2.13. Обеспечивать за счет Центра, в соответствии с существующими законодательными актами, своевременное обучение и аттестацию руководителей и специалистов Центра по охране труда в образовательных учреждениях профессионального образования и учебных центрах г. Москвы при наличии у них лицензии на данный вид деятельности.

13.2.14. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда от Профкома, организовывать их обучение по охране труда за счет средств Центра (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), предоставлять им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивать гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

13.2.15. Работник в области охраны труда в соответствие со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации обязан:

- 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, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами..

Работодатель обязан отстранить работника от работы при уклонении от прохождения периодического обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций по результатам проведения обследований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ).

13.3. Профком Центра в области охраны труда имеет право:

13.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда.

13.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

13.3.3. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охране труда на рабочих местах.

13.3.4. Предъявлять требования к руководству Центра о приостановке работ в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников.

13.3.5. Осуществлять контроль за выполнением Работодателем обязательств по охране труда, предусмотренных Коллективным договором и соглашением по охране труда.

13.3.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда или обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами (их представителями), а также органами по труду (Федеральной службой по труду и занятости, Государственной инспекцией труда в городе Москве и т. д.).

XV. Ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора

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

- уклонение от участия в коллективных переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий Коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

В соответствии со ст. 55 ТК РФ лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

XVI. Разрешение коллективных трудовых споров

В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны руководствуются главой 61 ТК РФ. Стороны вправе передать их на рассмотрение в «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (г. Москва, Протопоповский переулок, д. 25)

XVII. Приложения к коллективному договору

Все приложения к Коллективному договору являются неотъемлемой его частью и имеют равную с ним юридическую силу.