

От работодателя:

Первый заместитель директора
ФГБУ «ГНЦ Институт
иммунологии» ФМБА России



А.И.Мартынов

2016 г.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
МОО-ППО ФГБУ «ГНЦ Институт
иммунологии» ФМБА России



Л.Д.Горбачева

« 18 »

2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Государственный научный центр «Институт иммунологии»
Федерального медико-биологического агентства

на период

с « 18 » июля 2016 г. по « 17 » июля 2019 г.

г. Москва
2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Раздел 1 Общие положения.	3
2. Раздел 2 Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.	4
3. Раздел 3 Трудовой договор и обеспечение занятости.	10
4. Раздел 4 Рабочее время.	12
5. Раздел 5 Время отдыха.	12
6. Раздел 6 Оплата и нормирование труда.	14
7. Раздел 7 Охрана труда.	17
8. Раздел 8 Социальная защита молодежи.	19
9. Раздел 9 Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.	20
10. Раздел 10 Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.	21
11. Раздел 11 Защита трудовых прав работников.	22
12. Раздел 12 Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.	22
13. Раздел 13 Контроль за выполнением коллективного договора.	24
14. Раздел 14 Заключительные положения.	24

Раздел 1 Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между работодателем ФГБУ «ГНЦ Институт иммунологии» ФМБА России (далее – Институт) в лице исполняющего обязанности директора Хаитова Мусы Рахимовича и работниками, представленными первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице Председателя Горбачевой Ларисы Дмитриевны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, иными законами и нормативными актами, регулирующими трудовое законодательство Российской Федерации, Уставом Института, и распространяется на всех работников Института.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Института, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Институте и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора (далее по тексту – Договор) являются установленные законодательством, и конкретизированные в данном Договоре дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Института в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими законами (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Института. Он защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении настоящего Договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию Института в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения настоящего Договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним положением.

1.7. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами, их представителями, а так же соответствующими органами по труду.

1.8. Для подведения итогов выполнения настоящего Договора стороны обязуются проводить конференции работников Института не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Договора.

1.10. Нормы настоящего Договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Института (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Института, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора.

Раздел 2

Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Института, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

- обеспечивать персонал Института необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование для собственных нужд Института на условиях и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации, трудовым договором. Формы подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются исходя из необходимости работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Института (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по настоящему Договору, а также существующих в Институте социальных программ (занятость, подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, оздоровление и т.д.);

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка Института, трудовым договором;

- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Института;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Институтom в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный своими неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать устойчивой деятельности Института присущими профсоюзам методами:

- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам настоящего Договора, соглашениям;

- контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора;

- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции по труду и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий,

выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Института, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам Института, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на работника трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Института;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

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

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила поведения.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (статья 241 Трудового кодекса Российской Федерации):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (статья 238 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате действий непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Института и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные акты.

2.6. В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и настоящим Договором профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности по:

- реорганизации и ликвидации Института;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительному профессиональному образованию;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, учредительными документами Института, настоящим Договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Института соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации);

- распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Института.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- участие в управлении Института в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3

Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон этого договора (статьи 57, 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, журнале регистрации трудовых договоров. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статьи 57, 60 Трудового кодекса Российской Федерации), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором Института.

3.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (статьи 57, 58 Трудового кодекса Российской Федерации);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации;
- трудовой договор, в том числе и заключенный на определенный срок, может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу; изменение обязательных для включения в трудовой договор условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости; реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовым законодательством (статьи 72-76 Трудового кодекса Российской Федерации);
- рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Института, с участием профсоюзного комитета (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца до даты их увольнения (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации Института, ухудшения финансово-экономического положения Института;

- представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до издания приказов их проекты о сокращении численности или штата работников Института, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- при сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в Институте трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

- расторгать трудовой договор с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьями 373 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и по соглашению с работником с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- заключать с работниками договоры о подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и о дополнительном профессиональном образовании;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- по мере возможностей содействовать работнику, желающему пройти подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование пройти переобучение и

приобрести другую профессию;

- при увольнении в связи с сокращения численности или штата работников Института, либо в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

- соблюдать другие социальные гарантии в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

3.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Институте и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Институте;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений численности или штата работников Института.

Раздел 4

Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Института составляет 40 часов в неделю.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных подразделений определена Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, по письменному распоряжению работодателя (часть 6 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5 Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, увеличенный с учетом дополнительных отпусков, предоставляется работникам согласно действующему законодательству и Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации) и

Правилами внутреннего трудового распорядка:

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем режима времени отдыха работников;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Института;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении работников к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- осуществлять представление и защиту прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6

Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Оплата труда работников Института производится на основе Положения об оплате труда и премировании работников ФГБУ «ГНЦ Институт иммунологии» ФМБА России с приложениями (далее – Положение об оплате труда). Система оплаты труда работников Института включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты по занимаемой должности, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальные размеры окладов работников

Института устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессионально квалификационным группам (ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются тарификационными списками, утверждаемыми работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

6.3. Труд работников Института оплачивается повременно. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета Института (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Установить, что:

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554.

Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20% части оклада за час работы работника в ночное время, согласно Положению об оплате труда.

- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

- оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

- производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации) согласно Положению об оплате труда;

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, согласно Положению об оплате труда и премировании работников Института;

- выплачивать премии согласно Положению об оплате труда и премировании работников Института, определенному для каждой категории работников и каждого производства;

- выплачивать работникам Института вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению об оплате труда;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны договорились производить выплату заработной платы в следующие сроки:

I часть - 23 число текущего месяца

II часть - 8 число следующего за отчетным месяцем.

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

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме и в валюте Российской Федерации (рубли Российской Федерации).

6.4. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник вправе не выходить на работу до выплаты задержанной ему суммы (пункт 57 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2).

6.5. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам Института выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.6. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

6.7. Работодатель обязуется способствовать совершенствованию тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих Института по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств настоящего

Договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.
- предоставить право о переходе на выплату заработной платы в виде безналичных перечислений на банковские карты, в рамках действующего договора с кредитной организацией.

Раздел 7 Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации) выделять средства в соответствии с Соглашением по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии (далее – Соглашение по охране труда).

В целях обеспечения приоритетности финансирования Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных настоящим Договором контроль за их выполнением возложить от работодателя – на заместителя директора по общим вопросам, от профсоюзного комитета – на его председателя.

Утвердить план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению;
- реконструкции санитарно-бытовых помещений.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях Института, а так же:

- создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в Институте;
- создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда;
- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и охране труда

(правовая и техническая инспекции труда) в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда в Институте, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, обучение на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- организовать в установленном порядке (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации) проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, занятых в производстве с вредными условиями труда;
- обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;
- обеспечить выдачу моющих и чистящих средств по установленным нормам;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета Института;
- обеспечить полномочное участие профсоюзного комитета Института, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (статья 229 Трудового кодекса Российской Федерации).
- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Институте;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- при выявлении нарушений на производстве, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы Института, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

7.6. Работник Института в области охраны труда обязан (статья 214

Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), при работе с вредными условиями труда;

- извещать немедленно 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;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8

Социальная защита молодежи

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Института, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Институте стороны настоящего Договора определили:

- создать Совет молодых ученых.

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

- Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Института, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.2. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122 и 124 Трудового кодекса Российской Федерации;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9

Социальные гарантии и льготы.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» и в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- осуществлять страхование Работников от несчастных случаев;

- вести в Институте персонифицированный учет в соответствии с Законом Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей Институту клинике неработающим пенсионерам – ветеранам отрасли, ушедшим на пенсию из Института и работающим работникам Института;
- организовывать медицинское обслуживание всего списочного состава Института на базе ФГУЗ «Клиническая больница № 85» ФМБА России;
- организовать санаторно-курортное лечение работников Института и их детей по путевкам ФМБА России по медицинским показаниям;
- обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в Институте.

9.2. Профком обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, социального страхования;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- организовывать для работников (членов профсоюза) и их детей одно и двухдневные экскурсии по Подмосковию и другим городам из средств профсоюзного бюджета (не менее пяти в год);
- обеспечивать детей работников (членов профсоюза) новогодними подарками из средств профсоюзного бюджета (не менее 400 рублей);
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 10

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- поощрять работников за безупречный труд в Институте в соответствии с Положением об оплате труда и Перечнем социальных выплат;
- оказывать за счет средств Института материальную помощь:
- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях (до десяти тысяч рублей).

Раздел 11

Защита трудовых прав работников

11.1. По уполномочию работников профсоюзный комитет имеет своего представителя (представителей) в коллегиальных органах управления Института – дирекции (пункт 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета Института в управлении Института предусмотрены в статье 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету Института о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. Представители профсоюзного комитета вправе принимать участие в рассмотрении жалоб и заявлений членов профсоюза в адрес работодателя, в комиссию по трудовым спорам.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, известив в письменной форме работодателя, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, настоящим Договором (статьи 379 и 380 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

Раздел 12

Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

12.2. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представляет интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации);

- реализует право работников на участие в управлении Институтом (статьи 29, 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (пункт 1 статьи 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- представляет и защищает права и интересы работников Института, не являющихся членами профсоюза, при условии делегирования такими работниками полномочий по представлению их интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представляет и защищает коллективные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения профсоюзного комитета полномочиями на представительство в установленном порядке (пункт 1 статьи 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- выражает свое мнение работодателю по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя (статьи 371-373 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (статья 37 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

12.4. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (статья 375 Трудового кодекса Российской Федерации), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (статья 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.5. Профсоюзный комитет сообщает работодателю мнение в отношении редакций и изменений в локальные акты Института, утверждающие:

- § образец трудового договора;
- § Положение о комиссии по трудовым спорам;
- § Правила внутреннего трудового распорядка;
- § Положение об оплате труда и премировании работников Института;
- § Соглашение по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;
- § Перечень социальных выплат.

Раздел 13

Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами, их представителями, а так же соответствующими органами по труду.

13.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников Института;
- проводить заседания не реже одного раза в год по подготовке и проверке хода выполнения настоящего Договора, проведенных проверках и принятых мерах;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего Договора.

Раздел 14

Заключительные положения

14.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания Сторонами,

сроком на три года (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

14.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Института настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Института настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Института настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации). Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

14.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Института. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором (часть третья статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Stephanium
superbula

Ирина

