От Работников:

Председатель

единого представительного органа
трудового коллектива работников

ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России

_____ М.А. Неня

«21» 12 2018 г.

От Работодателя:

Генеральный директор
федерального государственного
бюджетного учреждения «Федеральный
научно-клинический центр физико-
химической медицины Федерального
медико-биологического агентства»
(ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России)

_____ В.М. Говорун

«21» 12 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-клинический центр физико-химической медицины Федерального медико-биологического агентства» (ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России)

на 2019 – 2022 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 3 от 09.01.2019 г.
с дополнениями на 1 листе

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C8707E1F08F79D05736C6EF70CB17E3
Владелец: Лагарькова Мария Андреевна
Действителен: с 08.06.2026 до 01.09.2027

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице генерального директора федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-клинический центр физико-химической медицины Федерального медико-биологического агентства» (ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России) (далее – учреждение) Говоруна Вадима Марковича, именуемого далее Работодатель, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя единого представительного органа трудового коллектива работников ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России Неня Максима Александровича, (далее - Единый представительный орган трудового коллектива), действующего на основании решения трудового коллектива работников ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России, с другой стороны, вместе именуемые Стороны, о нижеследующем:

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов Сторон между Работодателем и работниками в лице их представителя.

РАЗДЕЛ 1
ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В настоящем договоре конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- повышать уровень социальных гарантий и заработной платы (в том числе и её индексацию с учетом инфляции прошлого года) при наличии финансовых возможностей;
- поощрять особо отличившихся в труде работников и коллектив в целом;

- внедрять современные системы управления и информационные технологии;

- обеспечивать рабочие места работников Учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими необходимыми расходными материалами;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и приложений к нему, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);

- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, медицинскими средствами и лекарственными препаратами, медицинской, технической и иной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, в сроки установленные настоящим коллективным договором и приложениями к нему, с учетом ежемесячно произведенной оценки критериев эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работника, установленных на основании определенных функций и должностных обязанностей, в соответствии с Положением об оплате труда и эффективным контрактом (трудовым договором);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- предоставлять в недельный срок представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Единого представительного органа трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в Единый представительный орган трудового коллектива;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- 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 в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств Учреждения, при необходимости соблюдения законодательства РФ и при наличии финансовых возможностей Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Единый представительный орган трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими единым представительным органам трудового коллектива методами:

- добиваться улучшения условий труда работников, повышения их уровня жизни;

- рассматривать предложения Работодателя, работников для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда;

- оказывать содействие Работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний и требований охраны труда;

- рассматривать проекты локальных нормативных актов по охране труда и подготавливать предложения по ним Работодателю;

- нацеливать работников на соблюдение норм, установленных трудовым законодательством, полное, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;

- принимать непосредственное участие в подготовке предложений по коллективному договору;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои обязанности согласно трудовому договору (эффективному контракту), должностной инструкции, приказов и распоряжений Работодателя;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования, а также обучения организуемого Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, дисциплину и установленный режим труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество Учреждения, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения других работников;
- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

- незамедлительно информировать Работодателя либо непосредственного руководителя, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать Работодателя либо непосредственного руководителя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

1.4. Сфера действия коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу в Учреждение работников.

1.4.3. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

1.4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его Сторонами.

1.4.5. Основные принципы заключения коллективного договора:

- настоящий коллективный договор разработан и заключен Сторонами добровольно и с соблюдением принципа равноправия сторон, на основе соблюдения норм трудового законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля их выполнения.

1.5. Взаимоотношения Работодателя и Единого представительного органа трудового коллектива:

1.5.1. Работодатель и уполномоченное им должностное лицо признают право Председателя Единого представительного органа трудового коллектива на ведение, заключение, внесение изменений и дополнений, на контроль выполнения коллективного договора.

1.5.2. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Единого представительного органа трудового коллектива.

1.5.3. С учетом части 3 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации документы локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении могут приниматься по согласованию с Председателем Единого представительного органа трудового коллектива ом (на этих документах ставится гриф «Согласовано»). При выражении несогласия Единый представительный орган трудового коллектива может представить по нормативному акту мотивированное мнение порядком, установленным статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 2
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

2.1. Трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (Пяти) лет.

2.2. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» и на основании приказа Учреждения от 14.09.2018 года № 273 «О переводе трудовых отношений с работниками Учреждения на эффективный контракт», Учреждение заключает со штатными работниками при поступлении на работу трудовой договор (эффективный контракт), в котором в том числе конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленные Положением об оплате труда работников Учреждения, являющего приложением к настоящему коллективному договору, для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

2.3. С пенсионерами по возрасту может быть заключен срочный трудовой договор (эффективный контракт). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) не должен ограничивать права и гарантии, предусмотренные для работников, с которыми заключен трудовой договор (эффективный контракт) на неопределенный срок.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.5. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) и должностными обязанностями, за исключением случаев предусмотренных законодательством. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Единый представительный орган трудового коллектива проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником-членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Председателя Единого представительного органа трудового коллектива в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией или реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) до истечения установленного законодательством срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Единого представительного органа трудового коллектива принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 3
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего распорядка и графиками сменности. При невозможности соблюдения установленной нормы рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (Один) год, а для работников с вредными и опасными условиями труда – 3 (Три) месяца. Порядок его введения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.1. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней или иной, установленный в соответствии с действующим законодательством для отдельных категорий работников.

3.2.1. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Единым представительным органом трудового коллектива ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.2. По согласованию с Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.2.3. Заработная плата за время ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с действующим законодательством и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.3. Работникам, отправляющим своих детей в первый и одиннадцатый класс, предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

3.4. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не ниже нормативов, утвержденных Трудовым кодексом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, и в соответствии с приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

3.5. Беременные женщины на основании их заявления освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских

учреждениях с сохранением заработной платы при предоставлении подтверждающих документов.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается на основании действующего законодательства отдельным категориям работников с сохранением заработной платы, в соответствии с приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

3.7. Работодатель по возможности предоставляет:

- один раз в два месяца оплачиваемый день многодетным матерям для воспитания и охраны здоровья детей;

- одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, по их просьбе;

- использование ежегодных оплачиваемых отпусков в летнее время и до 3-х недель использование отпуска без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия, женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- ветеранам труда ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время и отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работающих по 5-ти дневной рабочей неделе, производится с их письменного согласия, по согласованию с Единым представительным органом трудового коллектива.

3.9. Привлечение Работодателем работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия (надпись «Согласен» на приказе о введении сверхурочной работы):

- для завершения работы, прерванной из-за технической задержки производства;

- для проведения ремонта и восстановления механизмов и сооружений систем жизнеобеспечения;

- при неявке сменяющего работника на участок со сменным режимом работы.

В других случаях, по заявке Работодателя к сверхурочным работам могут привлекаться работники при их письменном согласии и по согласованию с Единым представительным органом трудового коллектива.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов за год. Точный учет этих работ для каждого работника должен обеспечить Работодатель.

РАЗДЕЛ 4
ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель совместно с Единым представительным органом трудового коллектива обеспечивает соблюдение положений действующего законодательства в части оплаты труда.

4.2. Минимальная заработная плата в Учреждении должна превышать прожиточный минимум трудоспособного населения Москвы и Московской области.

4.3. Размер заработной платы каждого работника зависит от его личных результатов труда с учетом конечных результатов работы Учреждения.

4.4. Оплата труда осуществляется согласно Положению об оплате труда и премировании работников и Положению о выплате вознаграждения работникам учреждения, утвержденных Работодателем с учетом мнения Единого представительного органа трудового коллектива.

4.5. Работодатель обязуется производить выдачу заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Положением об оплате труда и премировании работников. В случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Окончательный расчет по заработной плате производится не позднее 15 числа следующего месяца с выдачей расчетных листков о начисленной заработной плате.

4.6. Заработная плата за время очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.7. При заключении трудового договора администрация доводит до сведения работника размер, порядок и сроки выплаты заработной платы, условия, в соответствии с которыми могут производиться удержания из заработной платы.

4.8. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. При повременно-премиальной системе оплаты труда труд работников оплачивается согласно окладу по штатному расписанию за фактически отработанное время.

4.9. Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату пропорционально отработанному времени.

4.10. При выполнении работником работы разъездного характера Работодатель возмещает его расходы согласно ст. 168 Трудовою кодекса РФ.

4.11. Работодатель гарантирует сохранение средней заработной платы работникам, отвлекаемым по инициативе администрации в рабочее время от основной деятельности на выполнение работ, не связанных с основным видом работы.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

РАЗДЕЛ 5
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель совместно с Единым представительным органом трудового коллектива при наличии финансовой возможности выплачивает:

- единовременную премию в размере 5 000,00 (Пяти тысяч) рублей к юбилейной дате 50-летие, 55-летие, 60-летие и последующие юбилейные даты при стаже работы в Учреждении не менее 3 (Трех) лет.

- в случае смерти работника Работодатель оказывает материальную помощь родственникам умершего в размере не менее 10 000,00 (Десять тысяч) рублей.

5.2. Работодатель обеспечивает работу столовой и буфетов в часы установленного обеденного перерыва в соответствии с Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

РАЗДЕЛ 6
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.1.2. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями и инвентарем.

6.1.3. Организацию и проведение установленных инструктажей по охране труда.

6.1.4. Своевременную бесплатную выдачу молока работникам, чья работа связана с вредными производственными факторами, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 3 коллективного договора).

6.1.5. Функционирование кабинета охраны труда.

6.1.6. Предоставление работнику (по его запросу) достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

РАЗДЕЛ 7
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны подтверждают необходимость соблюдения требований занятости работников в соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 29.04.1996 и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель и Единый представительный орган трудового коллектива исходят из того, что условия приема на работу и увольнения Работников, а также порядок их оформления регулируются требованиями Трудового кодекса РФ, а условия соблюдения трудовой дисциплины, соответственно Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1 коллективного договора).

7.3. Работодатель и Единый представительный орган трудового коллектива решили, что рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, положениями настоящего коллективного договора.

7.4. Стороны решили, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работников, определяемое Трудовым кодексом РФ.

7.5. Работодатель обязуется в случае предстоящего сокращения численности или штата работников, представлять в Единый представительный орган трудового коллектива список сокращаемых работников и предполагаемые варианты трудоустройства.

При решении вопроса о сокращении штата преимущественное право оставления или перевода на другую работу имеют лица, указанные в статьях 179, 261, 269 Трудового кодекса РФ, а также работники, к которым применимы следующие положения:

- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- один из членов семьи по выбору Работодателя, если оба супруга работают в учреждении, и должности обоих супругов подлежат сокращению.

7.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением, предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) с сохранением средней зарплаты для решения вопроса о трудоустройстве, по их заявлению.

РАЗДЕЛ 8
ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕДИНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Единого представительного органа трудового коллектива строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Представители Единого представительного органа трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.3. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора председатель Единого представительного органа трудового коллектива вправе запрашивать у Работодателя необходимые сведения и документы.

8.4. Работодатель в целях создания условий для участия Единого представительного орган трудового коллектива в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.4.1. Предоставляет Единому представительному органу трудового коллектива в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Учреждения, для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.4.2. Гарантирует участие председателя Единого представительного органа трудового коллектива в оперативных совещаниях на уровне руководства.

8.4.3. Представляет работнику, в связи с избранием его в Единый представительный орган трудового коллектива, все трудовые права, гарантии и льготы, как и у других работников Учреждения, в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.4.4. Для ведения работы Работодатель бесплатно предоставляет Единому представительному органу трудового коллектива помещение с телефоном, оргтехникой, интернетом, мебелью, обеспечением уборки.

8.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Единого представительного органа трудового коллектива.

8.6. Работодатель:

8.6.1. Предоставляет членам Единого представительного органа трудового коллектива , не освобожденным от основной работы, свободное оплачиваемое время для

исполнения общественных обязанностей в согласованные с Единым представительным органом трудового коллектива сроки - 2 часа в неделю.

8.6.2. Предоставляет Единому представительному органу трудового коллектива право проведения собраний членов Единого представительного органа трудового коллектива в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

РАЗДЕЛ 9
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок 3 (Три) года и вступает в силу с 01 января 2019 г. и действует по 01 января 2022 г.

9.2. .При структурной перестройке, рационализации действующей структуры управления, существенных изменениях условий труда работников, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соответствующие изменения и дополнения в коллективный договор вносятся путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения, в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, и утверждаются общей конференцией работников при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе согласительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы согласно Положению о комиссии и приказу по Учреждению о ведении коллективных переговоров, с сохранением заработной платы.

9.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.8. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется согласительной комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего коллективного договора.

9.9. Стороны один раз в год отчитываются за выполнение коллективного договора на общей конференции работников.

9.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.11. За невыполнение обязательств, принятых Единым представительным органом трудового коллектива, виновные в том члены Единого представительного органа трудового коллектива несут ответственность в соответствии Положением о едином представительном органе работников ФГБУ ФНКЦ ФХМА ФМБА России.

9.12. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.13. В период действия договора, в случае его выполнения, Единый представительный орган трудового коллектива не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9.14. Работники предоставляют право Единому представительному органу трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.15. Работники учреждения представляют членам согласительной комиссии по ведению коллективных переговоров право согласования под роспись в протоколах заседаний согласительной комиссии при заключении коллективного договора, при внесении в него изменений и дополнений. Ознакомление работников с коллективным договором под роспись оформляется в трудовых договорах (эффективных контрактах) при приеме на работу и в листах ознакомления, которые прикладываются к новому коллективному договору.

Приложения:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка - на 19 л.

№ 2 Положение об оплате труда работников Учреждения - на 109 л.

№3 Положение о порядке получение молока в связи с вредными условиями труда - на 5 л.

№ 4 Положение о предоставлении дополнительного отпуска, установления сокращенной продолжительности рабочего времени, повышения оплаты труда работникам за работу с вредными условиями труда – на 29 л.