

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом сотрудников
ГУ НИИ глазных болезней РАМН

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1 Настоящий Коллективный Договор заключен между Администрацией ГУ НИИ ГБ РАМН и коллективом сотрудников этого же и а. От имени Администрации Коллективный Договор подписан директором а, от имени сотрудников Коллективный Договор подписан уполномоченным представителем профсоюзного бюро в лице его председателя.

Коллективный Договор составлен на основании предложений Администрации и сотрудников а в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Администрация признает роль профсоюза в представлении интересов трудового коллектива ГУ НИИ ГБ РАМН.

1.3. Профсоюз признает роль Администрации в организации, планировании и управлении работой на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Устава.

1.4. Целью настоящего Договора является регулирование взаимоотношений между Администрацией и трудовым коллективом в обеспечении эффективной работы (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Администрация принимает на себя обязательство систематически информировать коллектив на производственных конференциях о принимаемых решениях по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, кадровым вопросам.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что Коллективный Договор между Администрацией и Профсоюзом заключается регулярно, не реже 1 раза в 3 года, вступает в силу со дня его подписания после принятия на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Администрация и профсоюз также пришли к соглашению, что если к моменту окончания годовичного срока заключения Коллективного Договора ни Администрация, ни Профсоюз не заявили о необходимости его пересмотра установленном данным Договором порядке, то действие заключенного Договора распространяется на следующий годовичный период, но не более 3-х лет подряд.

1.7. Администрация и Профбюро вправе в исключительных случаях внести официальное уведомление о начале переговоров по пересмотру, внесению изменений, дополнений в действующий Коллективный Договор до окончания срока его действия. Отдельные положения Коллективного Договора в течение срока его действия могут изменяться и дополняться по взаимному соглашению Администрации и Профбюро. В подобном случае вторая сторона должна начать переговоры в 2-х недельный срок со дня официального уведомления.

1.9. Коллективный Договор, заключенный между Администрацией

и трудовым коллективом, распространяется на всех без исключения работников ГУ НИИ ГБ РАМН.

1.10. Настоящий Коллективный Договор предусматривает, что в случае нарушения условий принятого коллективного договора какой-либо из сторон, другая сторона вправе вынести решение об устранении этих нарушений и получить обоснованный ответ по существу представления (решения) в 2-недельный срок.

1.11. Администрация и Профбюро пришли к соглашению, что в случае возникновения разногласий между Администрацией и Профсоюзом при заключении Коллективного Договора или внесении изменений и дополнений в Договор, к разрешению разногласий они самостоятельно привлекают равное количество представителей в Примирительную Комиссию, персональный состав которой определяется в соответствии с действующим Коллективным Договором и законодательством РФ и которые на равных правах участвуют в двухсторонних переговорах до выработки окончательного решения.

(Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ глава 7. "Коллективные договора и соглашения").

1.12. Администрация и Профбюро обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением обязательств по Коллективному Договору и не реже 1 раза в 6 месяцев отчитываться перед коллективом а о выполнении обязательств по Коллективному Договору.

2. СОГЛАШЕНИИ О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗА В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

(статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.1. Администрация признает Профбюро единственным представителем работников а, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально - экономических отношений. Профбюро осуществляет свою деятельность на основании Устава профессионального союза работников государственных учреждений РФ и руководствуется нормами законодательства РФ, а также положениями данного Коллективного Договора.

2.2. Администрация строит свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь настоящим Коллективным Договором и требованиями Трудовой кодекс РФ.

2.3. Режим работы, введение суммированного рабочего времени определяются по согласованию с Профбюро, в этом же порядке определяется график сменности.

2.4. Профком участвует в решении кадровых вопросов:

2.4.2. Расторжение трудового договора (контракта) в связи с сокращением численности или штата; обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; длительной неявки на работу по болезни п.п.2, 3 а, б и статья 81 Трудового кодекса) производится с предварительного согласия Профбюро. Это правило применяется в отношении работников-членов профсоюзной организации

2.4.3. Профбюро контролирует соблюдение Администрацией законодательства о труде, правил по охране труда, законодательства профсоюзов.

2.5. Администрация рассматривает представления профбюро об устранении нарушений пунктов коллективного договора и в течение месячного срока сообщает ему о результатах рассмотрения.

2.6. Администрация предоставляет Профбюро для проведения собраний (конференций) работников и профсоюзных собраний.

2.7. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделения предприятия, учреждения организации - без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители выборных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

2.8. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, профорганизаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

2.9. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, может предоставляться на условиях, предусмотренным коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

2.10. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью второй настоящей статьи.

2.11. Администрация на основании личных заявлений-членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы (в размере 1 %) через бухгалтерию а (п.1 постановления Министерства труда и занятости населения РФ от 5 марта 1992 г.).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и Администрацией о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка Института при обеспечении условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим

коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса РФ).

3.2. Трудовые отношения возникают между работником и Администрацией на основании **трудоого договора**, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 16).

3.3. **Трудовой договор** – соглашение между Администрацией – работодателем и работником, в соответствии с которым Администрация обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами а, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в е правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 Трудового кодекса РФ).

3.4. Работник имеет право на (:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении а в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 21 Трудового кодекса РФ)

3.5. Работник обязан (*статья 21 Трудового кодекса РФ*):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать положения Устава, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов, утвержденных в е;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу, нести ответственность за его сохранность и эффективное использование;
- постоянно повышать свою квалификацию;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.6. Администрация – работодатель имеет право (*статья 22 Трудового кодекса РФ*):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

3.7. Администрация – работодатель обязана (*статья 22 Трудового кодекса РФ*):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, заключенных с работниками;
- создать все необходимые условия для эффективного труда работников Института;
- обеспечить работников работой в соответствии со специальностью, квалификацией или должностью, обусловленными трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и обеспечить на предоставленном рабочем месте безопасные и здоровые условия труда, соответствующие требованиям охраны, гигиены труда и иным установленным нормам, установленный законодательством РФ режим труда и отдыха.
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных

- нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным 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 в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами, заключенными с работниками.

3.8. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного с работником трудового договора. Содержание приказа соответствует условиям заключенного с работником трудового договора (*статья 68 Трудового кодекса РФ*).

3.9. Администрация знакомит вновь принятого работника на работу с приказом о приеме, где указывается наименование его должности, Уставом ГУ НИИ ГБ РАМН, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, условиями оплаты труда, должностной инструкцией, кратким перечнем основных прав и обязанностей работника по трудовому законодательству, настоящему Коллективному договору и трудовому договору, заключенному с ним.

3.10. При приеме работников на работу **трудовые договоры могут заключаться** на неопределенный срок или на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор) (*статья 58 Трудового кодекса РФ*). Срочный трудовой договор заключается по инициативе Администрации либо работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством (*статья 59 Трудового кодекса РФ*).

3.11. При приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки Администрация **обязана требовать** от лица предъявления документов, подтверждающих получение соответствующего образования или специальной подготовки, в частности для занятия должности **медицинского или фармацевтического работника**, диплом или иной документ, подтверждающий право допуска к осуществлению профессиональной деятельности (сертификат специалиста) (*статья 65 Трудового кодекса РФ; статья 54 Основ законодательства об охране здоровья граждан*), а также справку о состоянии здоровья, сведения об инвалидности.

*В случае истечения срока действия сертификата специалиста (для врачебного и среднего медицинского персонала) работник Института, не представивший сертификата на новый срок с даты, непосредственно следующей за датой окончания предыдущего сертификата специалиста, в соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан не имеет права работать на соответствующей должности.

- 3.12. Прием на работу на должности научных сотрудников в научные подразделения производится по итогам конкурсного отбора претендентов.
- 3.13. С целью проверки соответствия принимаемого на работу работника Администрация поручаемой ему работе (занимаемой должности) и на основании трудового договора, ему может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев (*статья 70, 71 Трудового кодекса РФ*).
- 3.14. В трудовом договоре указываются (*статья 57 Трудового кодекса РФ*):
- фамилия, имя, отчество работника и полное наименование организации, заключивших трудовой договор;
 - существенные условия трудового договора:
 - место работы (с указанием структурного подразделения);
 - дата начала работы;
 - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием а или конкретная трудовая функция;
 - права и обязанности работника;
 - права и обязанности работодателя;
 - характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
 - режим труда и отдыха;
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - в случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 3.15. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*статья 57 Трудового кодекса РФ*).
- 3.16. Помимо основной оплаты труда (в соответствии с категорией тарифной сетки) выплачиваются дополнительно:
- надбавки стимулирующего характера в соответствии с Положением № 1 о надбавках, Положением № 2, 3 об оплате медицинской помощи, о дорогостоящих операциях, Положением № 4 об ОМС, утвержденным Ученым Советом;
 - доплаты компенсационного характера:
 - за совмещение профессий, *расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ*, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также за работу в ночное время, в праздничные дни, в сверхурочное время);
 - за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Перечнями профессий и должностей;
 - доплаты за ученую степень;
 - продолжительность ежегодного и дополнительного отпуска;
- 3.17. Расторжение Администрацией трудового договора с работником по п. 2,3 статья 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.
- 3.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (пункт 1 статья 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт

2 статья 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (статья 178 Трудового кодекса РФ).

3.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Администрация обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, а сами работники предупреждаются персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Администрация с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (статья 180 Трудового кодекса РФ).

3.20. Администрация несет ответственность за соблюдение норм и требований действующего законодательства, за выполнение условий трудовых договоров, заключаемых с работниками, а также условий настоящего Коллективного договора в установленном действующим законодательством порядке.

3.21. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный Института при исполнении своих трудовых обязанностей в объеме и порядке, установленном действующим законодательством РФ. Возмещение вреда не освобождает Работника от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ (статья 238 Трудового кодекса РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (статья 91 Трудового кодекса РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса РФ).

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ (статья 92 Трудового кодекса РФ).

- Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **38,5 часов в неделю**. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ (статья 350 Трудового кодекса РФ).

Перечень подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенное рабочее время, утверждается Администрацией с

учетом мнения профкома, и является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение № 5).

- По соглашению между работником и Администрацией, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством, могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполный рабочий день** или **неполная рабочая неделя**.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (*статья 93 Трудового кодекса РФ*).

- По заявлению работника Администрация имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в е по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке **внутреннего совместительства**.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях **внешнего совместительства** в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.3.1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и **16 часов в неделю** (*статья 98 Трудового кодекса РФ*).

4.3.2. Внутреннее совместительство в е не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (*статья 98 Трудового кодекса РФ*).

4.3.3. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (*статья 333 Трудового кодекса РФ*).

4.3.4. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (*статья 282 Трудового кодекса РФ*).

- Режим рабочего времени в подразделениях, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, и иные положения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, *являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора* в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и фиксируется в Положении о них (*статья 100 Трудового кодекса РФ*).
- При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится **суммированный учет рабочего времени** с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (*статья 104 Трудового кодекса РФ*).
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия для:

- предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа в целом или ее отдельных подразделений (*статья 113 Трудового кодекса РФ*).

С этой целью в некоторых подразделениях в выходные и нерабочие праздничные дни вводятся дежурства для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники Института с письменного согласия по списку, утверждаемому директором с учетом мнения профбюро.

- Продолжительность ежедневной работы подразделений накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час (*статья 95 Трудового кодекса РФ*).
- Накануне выходных дней продолжительность работы подразделений при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (*статья 95 Трудового кодекса РФ*).
- В ГУ НИИ ГБ РАМН действует и развивается бригадная форма организации труда с общей ответственностью всех членов бригады за выполняемую работу и мероприятия по повышению качества и производительности труда.
- Члены бригады осваивают смежные операции и профессии, при необходимости совмещают либо выполняют их за отсутствующих, осуществляют периодическое перераспределение работ между собой либо перемещение по рабочим местам, включая рабочие места различной квалификации.
- Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных нормативов в соответствии с действующими стандартами по нормированию труда. Нормы, определенные с учетом мнения профкома, доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их внедрения. Признавая важность обеспечения равнонапряженных норм труда, администрация постоянно осуществляет анализ действующих норм труда (нормативов численности) и с учетом мнения профкома проводит своевременную замену ошибочно установленных и устаревших норм труда (нормативов численности).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.3. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (*статья 106 Трудового кодекса РФ*).
- 5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для различных подразделений устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (*статья 108 Трудового кодекса РФ*).

- 5.5. Всем работникам Института предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (*статья 111 Трудового кодекса РФ*).
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в п. 3.8 настоящего Коллективного договора (*статья 113 Трудового кодекса РФ*).
- 5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (*статья 115 Трудового кодекса РФ*).
- 5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам а, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно см. **Приложения №** , являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (*статья 116 Трудового кодекса РФ*).
- 5.9. Дополнительный отпуск за ученую степень (кандидатам медицинских наук - 42 календарных дня и докторам медицинских наук - 56 календарных дней) предоставляется только по разделу "Наука" и с учетом своих производственных и финансовых возможностей Администрация Института может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами (*статья 116 Трудового кодекса РФ*).
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Графики отпусков на следующий календарный год разрабатываются в подразделениях до 25 декабря текущего календарного года, утверждаются руководителями соответствующих подразделений с учетом мнения профкома. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам деятельности Института (*статья 123 Трудового кодекса РФ*).
- 5.11. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней (*статья 123 Трудового кодекса РФ*).
- 5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (*статья 124 Трудового кодекса РФ*).
- 5.13. При разделении отпуска на части, любая из них не должна быть менее 7 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).
- 5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Академией (*статья 128 Трудового кодекса РФ*).

6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетной сферы. Тарифная ставка (оклад) для работников устанавливается по соответствующей должности согласно разряду ЕТС в соответствии со специальностью, квалификацией или должностью работника.
- 6.2. В пределах имеющихся средств на оплату труда работников Администрация

- самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)) (*пункт 1 статья 30 ФЗ «О высшем и послевузовском образовании»*). Виды и формы оплаты работников за их труд и материального стимулирования работников (материальные помощь, единовременные поощрительные выплаты) определяются локальными актами, утвержденными в установленном порядке.
- 6.3. Оплата труда научных и медицинских работников производится с учетом установленных законодательством РФ особенностей для соответствующей категории работников.
- 6.4. Медицинским работникам в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ устанавливаются надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения по разделу "Клиника", предусмотренном Положением об оплате труда работников здравоохранения РФ, утвержденном приказом Минздрава РФ № 377 от 15 октября 1999г.
- 6.5. Научным работникам раздел "Наука" устанавливаются надбавки к должностным окладам за ученую степень кандидата или доктора наук (при присуждении ученой степени или присвоении ученого звания) в размере установленном Федеральным законом от 22 августа 1996г. № 125 – ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (*пункт 5 статья 30 Трудового кодекса РФ*).
- 6.7. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются соответствующие доплаты в размере установленном действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, в частности, приказами Минтруда РФ, Минздрава РФ (*статья 149 Трудового кодекса РФ*).
- 6.8. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (*статья 151 Трудового кодекса РФ*).
- 6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 Трудового кодекса РФ*).
- 6.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере, установленном действующим законодательством. 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 оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*статья 153 Трудового кодекса РФ*).
- 6.11. Каждый час работы в **ночное время** (с 22-00 час. до 6-00 час утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (*статья 154 Трудового кодекса РФ*).

- 6.12. При повышении занятости (загруженности) работника путем увеличения числа обслуживаемых им объектов, убираемой площади и т.п. по сравнению с установленной нормой, устанавливается доплата за расширение зоны обслуживания, а при выполнении дополнительных работ сверх нормативного объема, предусмотренного для данной профессии (должности) – доплата за увеличение объема выполняемых работ. См. Положения о надбавках.
- 6.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени (*статья 285 Трудового кодекса РФ*)
- 6.14. Администрация извещает работников о введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда не позднее, чем за два месяца.
- 6.15. Администрация направляет годовую экономию фондов заработной платы, формируемых за счет как бюджетных, так и внебюджетных источников, в установленном локальными актами порядке на непосредственные выплаты работникам. В случае задержки Администрацией выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив ее об этом в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*статья 142 Трудового кодекса РФ*).
- 6.16. ГУ НИИ глазных болезней РАМН, являясь бюджетной организацией, самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств федерального бюджета, направляемых на ее содержание и в случае не поступления указанных средств на ее расчетный счет, не несет ответственность за задержку или несвоевременную выплату соответствующих денежных средств работникам.

7. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. Охрана труда осуществляется на основании норм, установленных Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г. № 181 – ФЗ и иными нормативными актами РФ об охране труда, устанавливающими правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- 7.2. Администрация (работодатель) обязуется выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором 0,02% от объема бюджетного финансирования с целью формирования Фонда охраны труда а (Рекомендации по примерному содержанию раздела «Условия и охрана труда» в коллективном договоре, письмо Минтруда России от 23.01.96г. № 38-11) – согласовано с ПФО.
- 7.3. Администрация (работодатель) обязан обеспечить (*статья 212 Трудового кодекса РФ*):
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых работниками инструментов и материалов;
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в е и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами сроки;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.
- 7.4. Администрация (работодатель) обязана обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний работниками требований охраны труда, безопасных методов и

приемов выполнения работ, а также недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. В соответствии с Постановлением Министерства труда РФ от 12.10.97 г. № 65, типовым Положением о порядке обучения и проверки знаний специалистов, а так же с приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.04.97 г. № 126 «Об организации работы по охране труда в органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях системы Министерства здравоохранения РФ» в Института создана постоянно действующая Комиссия по охране труда для проверки знаний руководителей и специалистов.

7.6. Администрация (работодатель) обязана обеспечить расследование в установленном Постановлением Правительства РФ от 11 марта 1999 г. № 279 "Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве", этой целью в Институте создана постоянно действующая Комиссия по расследованию несчастных случаев (*статья 229 Трудового кодекса РФ*).

7.7. Администрация (работодатель) совместно с профбюро обязуются в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами, организовать проведение в определенные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с вредными условиями труда в целях предупреждения профессиональных заболеваний, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (*статья 213 Трудового кодекса РФ*).

7.8. **Работник обязан** (*статья 214 Трудового кодекса РФ*):

- 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, инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) – для тех категорий работников, для которых указанные осмотры являются обязательными.

7.9. При нарушении **Соглашений по охране труда и технике безопасности**

устанавливается персональная ответственность руководителей с компенсацией ущерба, нанесенного этими нарушениями, в соответствии с Постановлением Правительства РФ

от 11.03.99г. № 279 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве».

- 7.10. В случае нарушения **Соглашений по охране труда и технике безопасности** в соответствующем подразделении **работники имеют право** прекратить работу до момента ликвидации конкретного нарушения с оплатой времени вынужденного простоя не менее 2/3 тарифной ставки (*статья 157 Трудового кодекса РФ*). При переводе на нижеоплачиваемую работу, вследствие простоя, за работниками сохраняется средний заработок по прежнему месту работы в соответствии с трудовым законодательством РФ (*статья 74 Трудового кодекса РФ*).
- 7.11. **Администрация совместно с профбюро** (уполномоченным профбюро или трудового коллектива) **обязуются** организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях а и выполнением Соглашений по охране труда.
- 7.12. **Администрация обязуется** регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом, совместных Комиссиях по охране труда вопросы выполнения Соглашений по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области (*статья 218 Трудового кодекса РФ*).
- 7.13. Администрация предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:
- доплату или повышение тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и опасными условиями труда (неблагоприятные условия труда) согласно Перечням профессий и должностей (**Приложения № 5 к Коллективному договору**);
 - льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (основание Список № 1 и Список № 2, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991г. № 10);
 - дополнительный отпуск согласно **Приложению № 5** и сокращенный рабочий день согласно **Приложению № 5**, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (основание: «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного постановлением ГК Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П – 22);
 - молоко или равноценные продукты в соответствии с Перечнем, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (основание: Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.12.87г. № 731/П – 13 «О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда»);
 - приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, согласно перечням работ и профессий, дающих право на получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утверждаемым **Администрацией** по согласованию с **Профбюро**, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.
- 7.14. **Администрация выплачивает за счет средств государственного социального страхования** единовременные страховые выплаты работникам (членам их семей) при

- причинении вреда здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им трудовых обязанностей в случаях:
- смерти работника (застрахованного), за исключением медицинского, – в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты (*статья 11 ФЗ от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании»*);
 - гибели медицинского работника, при исполнении им трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи, или проведения научных исследований – в размере 120 месячных должностных окладов (*статья 64 Основ зак-ва РФ об охране здоровья граждан*);
 - получения работником (застрахованным) инвалидности либо утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – в размере определенном в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты (*статья 11 ФЗ от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании»*).
- 7.15. **Администрация обязуется** своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 7.16. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, **Администрация (работодатель) обязана:** соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия (*статья 224 Трудового кодекса РФ*).
- 7.16.1. **Администрация обязуется** обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых работ и работ с вредными условиями труда;
 - выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением Совмина Правительства РФ от 06.02.93г. № 105 (*статья 253 Трудового кодекса РФ*).
- 7.16.2. **Администрация обязуется** обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также переноску и передвижение ими тяжестей, превышающих установленные для них нормы (*статья 265 Трудового кодекса РФ*);
 - устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;

- предоставлять ежегодный отпуск в любое удобное время года, продолжительностью не менее 31 календарного дня (*статья 267 Трудового кодекса РФ*).
- 7.17. **Администрация совместно с профбюро** обязуются обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.99г. № 181 – ФЗ, с указанием этих прав в трудовых договорах.
- 7.18. **Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и техники безопасности, а также трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность** в соответствии с законодательством РФ (*статья 24 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.99г. № 181-ФЗ*).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 8.1. **Профбюро и Комиссия социального страхования** предоставляют, по возможности, нуждающимся работникам путевки на санаторно-курортное долечивание, за счет средств государственного социального страхования, выделяемых ежегодно.
- 8.2. Администрация и Комиссия социального страхования гарантируют своевременную выплату работникам пособий по социальному страхованию в установленном порядке (пособие по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, ежемесячное пособие на ребенка (в малообеспеченных семьях), оплату листов временной нетрудоспособности на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня ритуальных услуг для работников а) за счет средств государственного социального страхования (*Положение о ФСС РФ, утв. пост. Правительства РФ от 12.02.94г. № 101; ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»*), и по возможности ближайшим родственникам из средств по платной медицины.
- 8.3. При достижении сотрудниками (проработавшим от 10 лет) пенсионного возраста (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин, а юбилейные даты 65, 70, 75 лет на усмотрение администрации) администрация выплачиваем им премию в размере должностного оклада.
- 8.4. **За счет профбюро производится только членам профсоюза:**
 - оказание материальной помощи;
 - организация и частичная доплата экскурсионно-туристических путевок (до 90% от полной стоимости);
 - обеспечение детей работников билетами на детские представления, Новогодние елки и др., с частичной компенсацией их стоимости (до 90 %);
 - обеспечение детей работников путевками в детские летние лагеря с частичной компенсацией до 90 % от полной стоимости (совместно с Комиссией социального страхования);

- оказание юридической помощи на базе юридического отдела профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы.

8.5. **Администрация**, исходя из экономических возможностей, **выделяет** в порядке, установленном действующим законодательством, средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников (вечера, конкурсы и иные культурно-массовые мероприятия). Размер средств определяется совместно **администрацией и профбюро**.

8.6. **Администрация предоставляет профбюро** в бесплатное пользование помещения для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий (*п. 1 ст. 28 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*).

8.7. Для организации работы коллективов художественной самодеятельности и проведения культурно-воспитательных мероприятий **Администрация предоставляет профбюро** помещения во внеурочное время по предварительным заявкам без взимания арендной платы (*п. 1 ст. 28 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*). Профком Института обязуется поддерживать в указанных помещениях чистоту и порядок.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. **Администрация предоставляет профкому** в бесплатное пользование необходимые для его работы оборудованные помещения *ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*.

9.2. **Администрация предоставляет профкому** транспортные средства по предварительным заявкам (*п. 1 ст. 28 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*).

9.3. **Администрация обязуется** сохранить среднюю заработную плату выборным профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, на период их участия в мероприятиях организуемых вышестоящей профсоюзной организацией, а также может предоставлять свободный оплачиваемый рабочий день для выполнения общественных обязанностей по ходатайству профкома (*п. 6 ст. 25 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*).

9.4. **Работникам**, освобожденным от работы в связи с избранием в состав профкома, после прекращения полномочий **Администрация предоставляет** после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) (*п. 1 ст. 26 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*).

9.5. **Администрация** ежемесячно и бесплатно **производит** через бухгалтерию удержание профсоюзных членских взносов с членов профсоюза (по их письменному заявлению) с последующим перечислением в профком Московской медицинской Академии (*п. 3 ст. 28 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»*).

9.6. Профбюро а обязуется премировать или оказывать материальную помощь сотрудникам

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Администрация и профбюро обязуются:

- обеспечивать контроль выполнения обязательств по коллективному договору;
- при выявлении нарушений условий коллективного договора принимать меры к устранению этих нарушений, а к ответственным исполнителям, допустившим невыполнение предусмотренных коллективным договором обязательств, принимать меры в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92г. № 2490 – 1.


10.2. Администрация и профбюро обязуются размножить текст настоящего Коллективного договора и соответствующих Приложений к нему в необходимом количестве и направить всем ответственным лицам и исполнителям, председателям профбюро факультетов и подразделений Института.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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


11.2. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Председатель профбюро ГУ НИИ ГБ РАМН

 А.А.Федоров
09.03.2004г.



Директор ГУ НИИ ГБ РАМН

 С.Э.Аветисов
09.03.2004г.