

Федеральное медико-биологическое агентство
(ФМБА)
Федерального государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Центр гигиены и эпидемиологии № 33 Федерального медико-
биологического агентства»
(ФГБУЗ ЦГиЭ №33 ФМБА России)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 годы

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Исполняющая обязанности
главного врача ФГБУЗ ЦГиЭ
№ 33 ФМБА России

Председатель Совета трудового
коллектива

_____ У.А. Литвинова
_____ 2020 г.

_____ Т.В. Неупокоева
« _____ » _____ 2020 г.
М.П.



г. Нововоронеж
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Сроки и порядок действия Коллективного договора.....	4
3. Обязательства сторон.....	5
4. Трудовые отношения и гарантии обеспечения занятости.....	6
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров...6	
6. Рабочее время и время отдыха	7
7. Охрана труда и здоровья.....	9
8. Оплата и нормирование труда	11
9. Социальные льготы и гарантии	13
10. Гарантии прав деятельности совета трудового коллектива.....	14
11. Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность сторон	15

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально–трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии № 33 Федерального медико-биологического агентства» и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Юридическими сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии № 33 Федерального медико-биологического агентства» (далее – Учреждение), являющееся работодателем, именуемое далее Работодатель, представителем которого является главный врач Учреждения;

- работники Учреждения, далее именуемые Работники, представленные Советом трудового коллектива Учреждения (далее – СТК) в лице председателя СТК, действующего на основании положения о совете трудового коллектива.

1.3. Целью настоящего Коллективного договора является социальное партнерство в сфере труда; установление дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов, нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, охраны труда и социальных гарантий Работников.

1.5. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы Работников, уполномочивших письменно СТК на представительство и защиту их социально-трудовых прав в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Условия настоящего Коллективного и трудового договоров, ухудшающие положение Работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором Учреждения недействительны.

1.7. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников Учреждения, уполномоченным отстаивать их интересы в области социально-трудовых отношений.

1.8. Коллективный договор является правовым актом и его положения обязательны для сторон.

1.9. В целях обеспечения контроля и ответственности за выполнение настоящего Коллективного договора стороны договорились:

- информировать и предоставлять друг другу запрашиваемую информацию, вносить предложения на всех стадиях разработки проектов локальных нормативных актов, содержащих социальные, профессиональные, трудовые права и интересы Работников;

- включать своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений для проведения взаимных консультаций;

- ежегодно на совместных собраниях Учреждения и СТК рассматривать информацию о выполнении настоящего Коллективного договора.

1.10. В заключаемом Коллективном договоре уровень гарантий, льгот и компенсаций Работникам основывается на условиях ранее действовавшего коллективного договора.

Уровень установленных настоящим Коллективным договором гарантий, льгот и компенсаций Работникам может быть повышен с учетом финансово-экономического положения Работодателя в пределах выделенных средств.

1.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

2. Сроки и порядок действия Коллективного договора

2.1. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 15 октября 2020 года и действует по 14 октября 2023 года.

2.2. Стороны имеют право по взаимному согласию продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2.3. В течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению сторон.

Изменения и дополнения действующего Коллективного договора принимаются совместными решениями Сторон и являются его неотъемлемой частью. Основанием для совместного решения Сторон являются результаты коллективных переговоров, проведенных в установленном порядке.

Изменения и дополнения, вносимые в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к Коллективному договору, принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива без проведения коллективных переговоров. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора, принятые с соблюдением установленной процедуры, доводятся до сведения Работников.

2.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - департамент труда и занятости населения Воронежской области.

2.6. Стороны обеспечивают доведение Коллективного договора до сведения Работников в течение двух недель с момента его подписания.

2.7. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора на следующий период либо решить вопрос о его продлении в установленном порядке.

2.8. В случаях изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие.

3. Обязательства сторон

3.1. Стороны Коллективного договора договорились:

3.1.1. Принимать необходимые меры для защиты законных прав и интересов Работников.

3.1.2. Считать обеспечение социального партнерства необходимым условием выполнения сторонами принятых на себя обязательств, сохранения комфортных производственных отношений, повышения материального благосостояния Работников.

3.2. Обязательства работодателя:

3.2.1. Работодатель обеспечивает выполнение плановых показателей работы Учреждения, добивается успешной экономической деятельности, укрепления дисциплины труда, повышения материального благосостояния Работников, их профессионального уровня, обязуется не допускать снижения установленных должностных окладов (тарифных ставок).

3.2.2. Работодатель гарантирует участие представителя СТК при обсуждении вопросов, связанных с социально-трудовыми интересами Работников и учитывает его мнение до принятия решений.

3.2.3. Работодатель учитывает мнение СТК при формировании ежегодного бюджета Учреждения, направляемого на социальные нужды Работников.

3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

3.3.1. В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социальных гарантий, охраны труда, медицинского обслуживания, а также представлять интересы работников согласно трудовому законодательству РФ.

3.3.2. Согласовывать и участвовать в разработке положений социального характера.

3.3.3. Совместно с Работодателем содействовать разрешению в Учреждении трудовых споров.

3.3.4. Обеспечивать доведение достоверной информации Работникам по всем социально-трудовым вопросам.

4. Трудовые отношения и гарантии обеспечения занятости

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами Учреждения, и настоящим Коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, заключающийся в периодическом прохождении Работниками обучения в соответствии с действующими нормативными актами.

4.3. В трудовом договоре могут предусматриваться обязательства работника по отработке в Учреждении после обучения при переквалификации или получения дополнительного образования не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя или возврату этих средств при увольнении работника.

4.4. При проведении реорганизации Учреждения Работодатель обязуется обеспечить участие Совета трудового коллектива в разработке мероприятий учитывающих баланс интересов Работников и Работодателя.

4.5. Работодатель информирует соответствующий выборный орган по вопросам изменения организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение трудовой функции работников, в том числе о создании новых или ликвидации уже созданных структур.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

5.1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников проводится в соответствии с требованиями законодательства РФ, а также

требованиями нормативных и локальных нормативных актов ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России.

5.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.3. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Работодатель устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха для Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.2. Работодатель обязан знакомить работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с нормальными условиями труда, а для работников с вредными условиями труда, в соответствии с установленным классом условий труда.

6.3. В случаях, установленных законодательством РФ, Работодатель привлекает Работников к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни с учетом мнения Совета трудового коллектива и письменного согласия привлекаемого работника. Работодатель обязуется обеспечить учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Обеденный перерыв не включается в рабочее время. Работник использует перерыв на обед по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места работы. Время начала и окончания перерыва определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России.

6.5. Работодатель предоставляет всем Работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Для Работников Учреждения устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28

календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в течение рабочего года, согласно утвержденному графику отпусков.

6.6. Работодатель предоставляет Работникам к основному отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам (с классом вредности 3) составляет 14 календарных дней.

6.7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.8. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.9. Утвержденный график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, доводится Работодателем до сведения всех Работников и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По взаимному согласию Работника и Работодателя при исключительных условиях время предоставления отпуска может быть изменено.

6.10. По письменному соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.11. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- Работники, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- Работник, отозванный из отпуска, – в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска);
- совместители – одновременно с отпуском по основной работе;

- Работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», - в удобное для них время года согласно ст. 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов».

6.12. Отпускные средства выдаются работнику не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

6.13. Отзыв из отпуска производится согласно действующему законодательству, т.е. только с письменного согласия работника. Отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными, особо вредными и опасными условиями труда не допускается.

6.14. Работодатель представляет Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления с учетом производственных возможностей в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

6.15. Работодатель может предоставлять, с учетом производственных возможностей, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

6.16. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, получающим второе образование, для сдачи экзаменов, зачетов, участия в сессиях и защите диплома.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель: принимает меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в отрасли гарантий прав Работников в области охраны труда; проводит обобщение и реализацию предложений по применению новой техники и технологий, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих. Новое сырье, материалы, изделия и оборудование должны в обязательном порядке иметь соответствующие сертификаты, предусмотренные законодательством.

7.2. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с соответствующим СТК локальные нормативные акты, регулирующие в ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России социально-трудовые отношения в области охраны труда, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение организационных, технических и санитарно-гигиенических мероприятий в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами.

7.4. Работодатель выплачивает единовременное пособие (сверх установленного законодательством) Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя или получившим профзаболевания при утрате работоспособности свыше 15 календарных дней независимо от выплаты пособия по листу нетрудоспособности в размере двух месячного заработка.

7.5. Работодатель организует прохождение Работниками (с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка на время прохождения обследований) предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также разработку и реализацию мероприятий по их результатам.

7.6. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.8. Работодатель обеспечивает:

7.8.1. своевременно сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями («Положение по учету, хранению и выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России»);

7.8.2. ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также дезинфекцию;

7.8.3. своевременную выдачу моющих, смазывающих и обезжиривающих средств Работникам, занятых на работах, связанных с загрязнениями, воздействием на кожу вреднодействующих факторов, в соответствии с действующими нормами;

7.8.4. бесплатную выдачу молока Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или компенсационную выплату взамен молока в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.9. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.10. Работодатель разрабатывает совместно с СТК и финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на проведение платных медицинских работ и услуг с составлением ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием их стоимости, который является неотъемлемой частью Коллективного договора, и рассматривает их выполнение на собрании по итогам выполнения Коллективного договора.

7.11. Работодатель обеспечивает контроль за техническим обслуживанием лабораторного оборудования, сосудов, работающих под давлением и за факторами производственной среды на рабочих местах Учреждения.

7.12. Работодатель и СТК по графикам организуют и проводят обучение членов комиссий по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, за счет средств Учреждения, как правило, совместно с руководителями и специалистами Учреждения.

7.13. Информировует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8. Оплата и нормирование труда

8.1. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда Работников Учреждения осуществляется согласно «Положению об оплате труда работников ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России, разработанному в соответствии с нормативно-правовыми актами. Изменения в Положение вносятся Работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

8.2. Минимальный размер начисленной заработной платы Работникам, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, составляет не ниже прожиточного минимума по Воронежской области.

8.3. К выплатам постоянного характера в составе заработной платы Работника относятся:

8.3.1. оплата по окладам (должностным окладам, тарифным ставкам);

8.3.2. выплаты стимулирующего характера (непрерывный стаж, интенсивный труд, премия, квалификационная категория, классность, «дорожные карты»). Стимулирующие выплаты устанавливаются трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда;

8.3.3. доплаты и надбавки компенсационного характера за выполнение работ во вредных (или) опасных условиях труда, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.3.4. другие доплаты и надбавки, предусмотренные действующим законодательством и Типовым положением об оплате труда работников Учреждения.

8.4. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах 15 % оклада по результатам специальной оценки условий труда.

8.5. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

Время простоя по причине, не зависящим от Работника и Работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее 2/3 оклада (тарифной ставки).

8.6. Работодатель обеспечивает индексацию установленных должностных окладов (тарифных ставок) Работников в соответствии с учетом финансово-экономической ситуации и тарифных ограничений, установленных органами, осуществляющими государственное регулирование цен (тарифов) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретный порядок индексации устанавливается совместным решением сторон.

8.7. Оплата отпуска Работнику производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

8.8. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца, первая выплата 16 числа текущего месяца, окончательная выплата 01 числа месяца, следующего за расчетным, с зачислением ее на лицевые счета банка, обслуживающего Учреждения, согласно личного заявления Работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России с невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.10. Исчисление средней заработной платы для отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится исходя из начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.

8.11. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду направления в служебную командировку. Размеры возмещения командировочных расходов Работнику (расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные)) ежегодно устанавливаются приказом Работодателя на текущий финансовый год.

8.12. Изменения системы и условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мнения СТК и с обязательным уведомлением Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам из средств от приносящей доход деятельности Учреждения в следующих случаях (с предоставлением подтверждающих документов):

- смерть близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей) – 3 000 рублей;
- рождение ребенка – 3 000 рублей;
- при достижении пенсионного возраста с выходом на пенсию – 3 000 рублей;
- на юбилейные даты работникам (50, 55, 60, 65, 70-летие) – 3 000 рублей;
- длительный больничный от трех месяцев – 3 000 рублей.

9.2. Работодатель предоставляет Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск (с предоставлением подтверждающих документов) с учетом производственных возможностей в следующих случаях:

- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- день рождения – 1 календарный день;
- проводы ребенка в школу 1-ого сентября – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства, переезд на новое жилое помещение – 1 календарный день;
- проводы собственных дней в армию по призыву – 1 календарный день;
- смерть близкого родственника – 3 календарных дня.

9.3. Работодатель предоставляет работникам скидку в размере 50 % на оказание платных услуг Учреждением.

9.4. Одному из родителей или (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению, Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральными Законами.

9.5. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, а также опекунам детей выше перечисленных категорий, установить ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью. Перенесение данного отпуска на следующий рабочий год недействительно.

9.6. Работодатель компенсирует работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях. Размер компенсационных выплат составляет 50 % от потраченной на это суммы. Сумма, возмещающая расходы, перечисляется на основании заявления работников, к которым прилагаются документы, подтверждающие плату за абонемент на занятия спортом.

10. Гарантии прав деятельности совета трудового коллектива

10.1. Работодатель и СТК в своих взаимоотношениях руководствуются законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель содействует СТК в осуществлении своих полномочий, определенных Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ, иными законами и нормативными актами.

10.3. Члены совета трудового коллектива и его комиссий, уполномоченные лица по охране труда имеют права в установленном порядке, беспрепятственно, посещать рабочие места отделов, лабораторий и другие места работы с целью проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

10.4. Работодатель с учетом мнения СТК работников принимает решения по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков согласно ст. 123 ТК РФ;
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания в течение года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность сторон

11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно в соответствии с полномочиями и их представителями в составе комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения в ФГБУЗ ЦГиЭ № 33 ФМБА России на 2020-2023 годы (далее – Комиссия).

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.3. При невыполнении Коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или непосредственно лиц, подписавших Коллективный договор. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

11.4. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на собрании Работников.

11.5. Решения о выполнении Коллективного договора доводятся до сведения Работников.

11.6. Стороны, заключившие Коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано, пронитуровано, скреплено печатью
16 (шестнадцатать) листов

И.о. главного врача
ФГБУЗ ЦГиЭ № 33
ФМБА России



У.А. Лямшинова