

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР КАРТОФЕЛЯ
ИМЕНИ А.Г. ЛОРХА»
(ФГБНУ «ФИЦ картофеля имени А.Г. Лорха»)**

Согласовано:

Председатель профкома

_____ О.Г. Казаков

«_____» _____ 2021 года

Утверждаю:

Директор ФГБНУ

«ФИЦ картофеля имени А.Г. Лорха»

_____ С.В. Жевора

«_____» _____ 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский центр картофеля имени А.Г. Лорха»
(ФГБНУ «ФИЦ картофеля имени А.Г. Лорха»),

на 2021 -2023 годы

Принят на общем собрании

трудового коллектива

ФГБНУ «ФИЦ картофеля имени А.Г. Лорха»

«17» мая 2021 года

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) с учетом требований Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединением работодателей Московской области.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный исследовательский центр картофеля имени А.Г. Лорха» (далее - Центр), представленный в лице директора Центра, именуемый далее «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2.1. Директор Центра является постоянно действующим исполнительным и распорядительным органом Центра, осуществляет руководство Центра на принципах единоначалия, организует работу Центра в пределах своей компетенции и несет ответственность за его деятельность. Директор назначается (утверждается) на должность и освобождается от должности Министром науки и высшего образования Российской Федерации в установленном порядке. Директор избирается коллективом Центра из числа кандидатур, согласованных с президиумом РАН, одобренных комиссией по кадровым вопросам Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию и утвержденных Министерством. Инициатором проведения выборов Директора Центра является министерство. Организатором проведения выборов Директора в Центре является Ученый совет. Порядок проведения выборов Директора в Центре устанавливается Уставом и Положением, утверждаемым Ученым советом. Утвержденные в установленном порядке кандидатуры на должность Директора Центра рассматриваются коллективом Центра. В процедуре выборов участвуют не менее двух кандидатур. Избранной коллективом центра считается кандидатура на должность Директора Центра, набравшая наибольшее число голосов участвующих в голосовании работников Центра, при условии участия в голосовании более половины работников Центра. Решение коллектива Центра оформляется протоколом, утверждаемым председателем Ученого совета Центра, и в течении пяти календарных дней со дня проведения выборов направляется в Министерство. Выборы Директора Центра проводятся в срок, не превышающий 30 календарных дней со дня утверждения Министерством кандидатур на Должность Директора Центра, Министерство заключает с Директором трудовой договор на срок до 5 лет, расторгает его в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключается полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе института;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента утверждения его сторонами.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к Коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

2. Содержание и структура Коллективного договора определяются обеими сторонами. В Коллективный договор включаются обязательства Работодателя и Работников по следующим вопросам:

- формы, системы и размер оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы представления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников;
- контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности работников, обеспечение научной, производственной деятельности Центра, порядок информирования Работников о выполнении Коллективного договора.

3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Ежегодно стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении на расширенном заседании профкома.

4. Лица, виновные в нарушении законодательства о труде, правил по охране труда, в невыполнении обязательств по Коллективному договору или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут дисциплинарную, материальную и другие виды ответственности в порядке, установленном законом.

5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной работе, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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.

Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга

8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

9. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для выполнения Сторонами.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Руководствуясь Уставом Центра, коллектив Центра обязан осуществлять деятельность в соответствии с тематическим планом и трудовым договором (или трудовым соглашением), а также обязанностями, прописанными в должностной инструкции.

2.2. Работодатель обязуется обеспечить выполнение научно-исследовательских работ за счет бюджетного финансирования и внебюджетных источников на период 2020-2023 гг.

2.3. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу производства, своевременно обеспечивать его материалами, топливно-энергетическими ресурсами;
- обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;
- создать благоприятные условия труда Работникам, проявлять заботу об условиях труда;
- ежегодно информировать Работников об экономическом и финансовом состоянии Центра.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда работников Центра, разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями), а также другими нормативно-правовыми актами.

3.2. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда работников (Приложение 1), согласованного с Профсоюзом.

3.3. Индивидуальная заработная плата Работников максимальным размером не ограничивается.

3.3.1. Работодатель обязуется ввести с 2021 года на срок действия настоящего коллективного договора ежемесячную персональную надбавку в размере до 100% к должностному окладу для молодых ученых и специалистов в зависимости от финансового положения Центра.

3.3.1.1. Молодой специалист — это работник Центра с определённым уровнем образования (среднее профессиональное, бакалавриат, магистратура) в возрасте до 35 лет включительно.

3.3.1.2. Молодой ученый — это работник Центра, имеющий ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет, либо являющийся аспирантом, исследователем без ученой степени в возрасте до 35 лет.

3.4. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 5 и 20 числа. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме.

3.5. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Работникам могут выплачиваться следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера (размер доплат в процентах от тарифной ставки не должен быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями):

- работникам, работающим по графику круглосуточного дежурства, производится оплата согласно законодательству Российской Федерации, в случае изменения законодательства о труде, Работодатель обязан внести изменения в оплату труда Работников.

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится доплата не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ);

- за совмещение профессий, замещение временно отсутствующего Работника доплата производится по договоренности сторон.

3.7. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение 1).

3.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Центра с отрывом от производства, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

3.9. Работникам, находящимся в командировке на территории РФ, выплачиваются суточные в размере 300 рублей за день нахождения в командировке, за пределами РФ — согласно законодательству РФ.

3.10. При недостатке финансирования Работодатель по согласованию с Профсоюзом может ввести сокращенный рабочий день или неполную рабочую неделю, о чем Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.3. Работники организации могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профсоюза. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

5.4. Выходные дни предоставляются Работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленные для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.

5.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час — для всех Работников.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам с 12.00 до 12.48 часов.

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.9. В соответствии со ст.115 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. №949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих научную степень», установить продолжительность отпуска научным работникам:

- кандидатам наук - 42 календарных дня;
- докторам наук - 56 календарных дней.

5.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда свыше 50 % рабочего времени ежедневно, продолжительность трудового отпуска увеличивается на 5 календарных дней;

5.11. Работодатель предоставляет Работникам оплачиваемые дни:

- для сопровождения детей-учащихся 1-5 классов в школу в первый день учебного года — 1 день;
- в связи с бракосочетанием Работника — 3 дня;
- для участия в похоронах близких родственников Работника — 5 дней.

5.12. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием детей Работника — 3 дня;
- Работникам в случаях рождения детей, внуков, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 (пяти) календарных дней,
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ), в соответствии с законодательством РФ.
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, и одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (либо детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и другим лицам, воспитывающих указанных детей без матери - 5 дней в год.

5.13. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника могут быть предоставлены в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет.

5.14. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре. Предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков. График отпусков составляется не позднее наступления календарного года и согласуется с руководителями структурных подразделений учреждения.

6. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала

6.1. Все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры Центра, численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза и не являющихся членами Профсоюза по инициативе Работодателя, производится с согласия Профсоюза.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласования Профсоюза.

6.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца предоставлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, список

сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства сокращаемых Работников.

6.5. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников, а также иностранных работников.

6.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.7. При сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.8. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ и п.6.7 настоящего Коллективного договора, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники, не имеющие дисциплинарных взысканий от Работодателя:

- одинокие родители, а также вдовы (вдовцы), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также с лицами, перечисленными в пункте 6.7 и 6.8, не допускается.

6.10. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.11. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.12. В целях обеспечения и закрепления высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.12.1. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь

принятый, имел возможность освоить новую (в т. ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности (аспирантура, курсы повышения квалификации и т.п.). Направлять ежегодно на повышение квалификации сотрудников.

6.12.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, Работодателем может быть предложен перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.12.3. Организовать для Работников командировки по обмену опытом с другими НИУ, СХП, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

6.12.4. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с учебой в общеобразовательных учреждениях или проходящим профессиональное обучение на производстве возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы.

7. Обеспечение условий и охраны труда Работников

Стороны договорились совместно:

7.1. Обеспечить действующими инструкциями по охране труда всех работающих в организации по их принадлежности.

7.2. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

7.3. Определить степень ответственности должностных лиц Работников за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

7.4. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

7.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области обязуется:

7.5.1. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.5.2. Обеспечить реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.5.3. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.5.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.5.5. Обеспечить выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.5.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Профсоюз обязуется ходатайствовать перед Работодателем и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выделении земельных участков для индивидуального строительства Работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

8.2. Работодатель может выделять по льготным ценам транспортные средства Работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

8.3. Работодатель оказывает финансовую помощь Работникам:

- единовременную выплату к ежегодному отпуску в размере одного должностного оклада с учетом финансового положения Центра;

- в связи со смертью близких родственников в размере одного должностного оклада;

- в связи с юбилеем (50, 60 и каждое последующее десятилетие) в размере от 1 до 3 должностных окладов в зависимости от наличия средств и непрерывного стажа работы в Центре:

- до 10 лет – 1 должностной оклад,

- от 10 до 20 лет - 2 должностных оклада;

- более 20 лет -3 должностных оклада;

- в связи с длительной болезнью работника (более 2 месяцев) в размере одного должностного оклада;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза с учетом финансового положения Центра;

- принимающим активное участие в подготовке и проведении торжественных мероприятий Центра с учетом финансового положения центра.

Все выплаты осуществляются по письменному заявлению работника или по ходатайству Профсоюза.

8.4. При увольнении работника, не имеющего взысканий, при достижении им пенсионного возраста, ему может выплачиваться единовременная выплата в размере от 1 до 5 должностных окладов в зависимости от финансового положения Центра и непрерывного стажа работы в Центре:

- не менее пяти лет — 1 должностной оклад;

- не менее 10 лет — 3 должностных оклада;

- более 15 лет — 5 должностных окладов.

8.5. Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, в соответствии с законодательством РФ.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе института, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов организации труда, управления и хозяйственной деятельности.

9.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

9.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

9.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

9.5. Работодатель предоставляет в пользование Профсоюзу:

- необходимые помещения с отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку;
- транспортные средства;
- возможность пользования электронной и факсимильной связью.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1%, предусмотренном Уставом Профсоюза.

9.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.8. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

9.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, члены профкома и представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;
- получать от Работодателя документы, сведения и пояснения.

9.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов.

9.12. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации организации; по аттестации Работников по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.13. Через средства массовой информации (доска объявлений, выписки, печатный материал) Профсоюз обязан информировать Работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профсоюза, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Профсоюзом и Работодателем.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. Ежегодно стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.