

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФАНО РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное

учреждение науки

Институт проблем машиноведения

Российской академии наук (ИПМаш РАН)

На период с «08» июня 2016 года

по «07» июня 2019 год

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"29" июня 2016 г.
пер. № 11785/16-20

ВРИО директора ИПМаш РАН,
д.ф.-м.н.

Председатель Профкома



А.К.Беляев

Санкт-Петербург



Н.П. Творогова

2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Уставом Российской академии наук (Устав РАН) Отраслевым соглашением по организациям Российской академии наук, Уставом института.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель, представленный в лице врио директора института **БЕЛЯЕВА Александра Константиновича**, именуемый далее **Работодатель**, действующий на основании Устава института и трудового договора № 110/в от 08.06.2015 года (ФАНО РОССИИ) и работники, именуемые далее **Работники**, представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации **ТВОРОГОВОЙ Надежды Петровны**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Коллективный договор утверждается общим собранием (Ученым советом, конференцией) Работников института. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с момента подписания его Сторонами. Внесение изменений и дополнений осуществляется в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры Института.

1.8. При реорганизации или ликвидации института Коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры реорганизации или ликвидации.

1.9. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до Работников путем размещения на сайте института www.ipme.ru не позднее одного месяца после его подписания.

1.10. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (Ученом совете коллектива ИПМаш РАН) Работников. С отчетом выступают первые лица.

1.11. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия

Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки активно работающих коллективов;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условиями 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 настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансовых возможностей;
- 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 актами;
- информировать Профсоюзный комитет о смете расходов института, устанавливать объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения Профкома;
- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность общеинститутских служб в части, касающейся условий и оплаты труда Работников.

Профком, как представитель Работников, обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, других актов, регулирующих трудовые отношения;
- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;
- информировать Работодателя и работников о смете расходов Профкома.

Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила 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 друг друга;

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов института.

2.ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Заработная плата производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников ИПМаш РАН.

2.2. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.

2.3. Выплату стимулирующих надбавок и премии за выполнение работ по грантам, программам, контрактам, хоздоговорам, включая работы по программам Президиума РАН, его отделений регулируются «Положением о порядке установления стимулирующих выплат за выполнение особо важных работ», локальными актами Института и производятся по поступлению средств из соответствующего источника.

2.4. Стороны договорились:

-ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии института;

-доводить до сведения профкома предложения Работодателя по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;

-обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам научных подразделений, Работникам служб, премирование по итогам года, по результатам научных конкурсов и другие выплаты, предусмотренные Коллективным договором.

2.5. Работодатель обязуется:

-знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты его труда;

-производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца установив сроки ее выплаты: 4 и 19 числа каждого месяца на зарплатные банковские пластиковые карточки. Банк выплаты выбирается Работодателем;

- выдавать ежемесячно Работникам по требованию расчётные листки о размере начисленной и выплаченной заработной платы лично в руки;
- включить Профком в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации и Президиума РАН по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
- издавать локальные нормативные акты по вопросам изменения условий и оплаты труда Работников с учетом мнения Профкома;
- при заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении профессий и должностей, в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего Работника производить доплату к основной зарплате, устанавливаемую по соглашению Сторон с учетом объема возложенных обязанностей;

2.6. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

2.7. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. статью 142 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении Работника 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.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ.

3.2 При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

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 статьей 74 Трудового кодекса РФ.

3.3. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливаются законом, иным нормативным актом или Уставом организации.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в части 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника больше четырех часов в течение двух дней подряд.

4.3. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в порядке, предусмотренном законодательством, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов.

4.4. Для Работников, имеющих 2 и 3 группу инвалидности, с правом работы, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 35 часов.

4.5. Стороны договорились предоставлять возможность сотрудникам, по их желанию при наличии согласия руководителя подразделения и по согласованию с Профкомом, работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен с учетом производственной необходимости.

4.6. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя

продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

4.7. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода - месяца, может быть введен по соглашению Сторон - Работника и Работодателя.

4.8. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профкома и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.

4.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

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

-донорам 1 день (за каждый раз сдачи крови в переливном пункте), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

4.10. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.11 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.12. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 42 календарных дня для кандидатов наук).

4.13.Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.15. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается .

4.16. Перенос очередного отпуска разрешается в случае производственной необходимости и по семейным обстоятельствам с учетом мнения Профкома по ходатайству руководителя подразделения с указанием даты, на который переносится неиспользованная часть отпуска.

4.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней (в соответствии с нормативными документами) предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам института могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или

шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.

4.19. Работникам всех категорий по уважительным причинам и семейным обстоятельствам Работодатель может предоставлять по согласованию с руководителем подразделения отпуск без сохранения содержания.

Работодатель обязуется:

4.20. Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком или, подавшим заявление, не менее чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате выдавать не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

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

5.2. При сокращении численности или штатов Работодатель не менее, чем за два месяца, а при массовом сокращении на 5 и более процентов - за три месяца, письменно уведомляет Профком о сокращении должностей и работников, совместно с Профкомом проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Стороны договорились учитывать мнение Профкома при увольнении Работника согласно процедуре, предусмотренной статьей 373 Трудового кодекса РФ.

5.4. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении штатов или численности в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, обладают лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

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

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в статьях 209-231 Трудовом Кодексе Российской Федерации.

6.2. Проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда Работников организации, контролировать исполнение инструкций по охране труда, разработанных и утвержденных в организации.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.4. Обеспечивать надлежащее техническое состояние всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда.

6.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, научных и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших профосмотр в установленные сроки, а также работников, имеющих медицинские противопоказания.

6.7. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.8. В институте создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 5 человек.

6.9. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемое время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда.

6.13. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Профсоюз (из средств профсоюза) оказывает материальную помощь работникам (членам Профсоюза):

- в связи с рождением ребенка - в размере 1500,00 рублей ;
- в связи со смертью близких родственников - в размере 3000,00 рублей;

- в связи с юбилеем в размере 1500,00 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета, размер материальной помощи определяется в зависимости от финансового состояния Института.

7.2. Профсоюз обеспечивает детей Работников (членов Профсоюза) новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

7.3. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация ИПМаш РАН представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации, для реализации законных прав Работников и их представителей. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.3. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городская телефон № (812) 321-47-87, возможность пользования электронной (profcom.ipme@gmail.com) и факсимильной связью (812) 321-47-71.

8.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

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

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

С этой целью Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую помощь.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

8.7. Работодатель учитывает (согласовывает) мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.8. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.10. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не более 5-и рабочих дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в заседаниях Ученого совета, дирекции.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.14. Через средства информации, имеющиеся в организации (на официальном сайте ИПМаш РАН), Профком информирует Работников о своей деятельности, излагает позицию и решения профкома, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. На освобожденных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии (премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет), предусмотренные для Работников организации настоящим Коллективным договором.

8.16. Членам профкома, не освобожденным от основной работы, представителям профсоюза в комиссиях, предоставляется свободное время с

сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей (по мере необходимости):

-председателю профкома 3 часа в неделю;

-членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям 1 часов в неделю.

(устно они должны предупреждать работодателя о предстоящем уходе с рабочего места)

8.17. Члены профкома, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами и представленными руководителю.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Комитет по труду, в семидневный срок со дня его подписания.

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.

9.4. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (ученом совете, конференции) Работников.

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

9.6. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляется обеими Сторонами, соответствующими органами по труду.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии Трудовым кодексом РФ.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного

договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.