297
5.2.19
17.10.19

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА ОНКОЛОГИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ТОМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

на 2019 – 2022 годы

Департамент труда и занятости населения Томской области
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован № 297
25 . 10 2019

Томск, 2019

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НИИ ОНКОЛОГИИ
ТОМСКОГО НИМЦ

_____М.Р. МУХАМЕДОВ
«10» _____ 2019 года

ДИРЕКТОР
НИИ ОНКОЛОГИИ
ТОМСКОГО НИМЦ

_____Е.Л. ЧОЙНЗОНОВ
«10» _____ 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА ОНКОЛОГИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ТОМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»
на 2019 – 2022 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Научно-исследовательском институте онкологии Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (далее – НИИ онкологии, Институт, Томский НИМЦ, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками НИИ онкологии (далее – Работники) и работодателем в лице их полномочных представителей в пределах их компетенции.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 06.12.2017) (далее – Отраслевое соглашение) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников.

1.3. Сторонами договора (далее – стороны) являются:

все работники НИИ онкологии в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации НИИ онкологии Мухамедова Марата Рафкатовича, действующего на основании устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – профком);

работодатель в лице полномочного представителя – директора Научно-исследовательского института онкологии Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» Чойнзонова Евгения Лхамацыреновича, действующего на основании приказа Томского НИМЦ от 19.12.2018 №89-к и доверенности от 19.12.2018 №87, в соответствии с Положением о НИИ онкологии (далее – работодатель).

1.4. Положения договора:

являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

распространяются на работодателя и работников НИИ онкологии, состоящих с ним в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых он заключен, и служит основой при заключении трудовых договоров.

Работодатель и профком могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профкома, а также на работников, не являющихся членами профкома, но уполномочивших профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны договора договорились о том, что:

1.5.1. Условия настоящего договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим договором.

С учетом финансовых возможностей работодателя настоящим договором могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда

более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и отраслевым соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным отраслевым соглашением и настоящим договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.2. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего договора.

Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.3. Проект договора разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта договора, изменений и дополнений к нему, заключения договора и осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется двухсторонняя комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (далее – комиссия).

Порядок, сроки разработки проекта договора и заключения договора определяются комиссией. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Договор подписывается представителями сторон.

1.5.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения (института), изменения типа государственного или

муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае реорганизации сторон договора права и обязательства сторон по выполнению договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

2. Обязательства представителей сторон договора

2.1. Стороны договора совместно:

2.1.1. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.2. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.3. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивают и совершенствуют систему органов социального партнерства на локальном уровне.

2.1.4. Участвуют на равноправной основе в работе комиссии, иных органах социального партнерства.

2.1.5. Способствуют повышению эффективности заключаемого договора в институте, осуществляют мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в институте.

2.1.6. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам

регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.7. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в институте:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в институте;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности института и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.2. При необходимости предоставляет возможность представителю профкома принимать участие в работе комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых работодателем.

2.2.3. Обеспечивает условия для участия представителей профкома (для учета мнения профкома при принятии решений) в разработке и (или) обсуждении разрабатываемых работодателем проектов локальных нормативных актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам, путем направления профкому (по его запросу) проектов соответствующих локальных нормативных актов на рассмотрение.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании

проектов локальных нормативных актов работодателя, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам профкома помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах института, содействует предотвращению в институте коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в договор.

2.3.4. Обращается в Томскую областную организацию Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.5. Проводит анализ проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателя трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Участвует в работе комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей профкома в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

3. Трудовой договор. Условия высвобождения. Обеспечение занятости. Повышение квалификации.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава и (или) локального нормативного акта Работодателя.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения, других соглашений, настоящего договора, устава и иных локальных нормативных актов работодателя.

3.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его

трудовых функций, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в институте показателей и критериев.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Томского НИМЦ (института) не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Изменение требований к квалификации научного работника, педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его лично под подпись с уставом Томского НИМЦ, отраслевым соглашением, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

представляет Департаменту труда и занятости населения Томской области и профкому информацию о возможном массовом увольнении. При этом увольнение считается массовым в случаях сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней.

3.2.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться Работникам:

совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшим в институте 15 и более лет.

3.2.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно, а также Работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

3.2.4. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Томского НИМЦ (института), сокращении численности или штата работников профком представляет и защищает права и интересы членов профкома по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в профкоме.

3.2.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

а) приостанавливает найм новых работников;

б) вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

в) проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях выполнения государственного задания.

3.3.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса научных, медицинских и педагогических работников, качества кадрового потенциала.

3.3.3. Содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.4. Стороны совместно:

3.4.1. Разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, а также при ухудшении финансово-экономического положения института.

3.4.2. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников;

3.4.3. Организуют работу совета молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами исполнительной государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

3.4.4. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников.

3.4.5. Предупреждают работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставляют время работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

3.4.6. Определяют порядок проведения сокращения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

3.4.7. Проводят консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Томском НИМЦ (институте), источников их финансирования.

3.4.8. Обеспечивают гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

3.4.9. Сохраняют права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими услугами по прежнему месту работы на равных условиях с работающими работниками;

3.4.10. Участвует в совершенствовании порядка проведения аттестации научно-педагогических работников и методики ее проведения.

3.4.11. Создают условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения (института).

3.4.12. Создают условия по обеспечению прав работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в научном и образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов и качества знаний.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения Профкома принимает положение об оплате труда, определяющее условия и порядок оплаты труда всех категорий работников.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников стороны исходят из того, что:

4.2.1. система оплаты труда работников устанавливается настоящим договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

4.2.2. положение об оплате труда работников разрабатывается с участием профкома и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям

работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании института;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

сохранения за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере;

механизмов стимулирования труда работников, особенно в течение первых трех лет работы;

сохранения за медицинскими и педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

в) не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

г) в случае, когда срок действия имевшейся квалификационной категории истек после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности института, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя

не более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, устанавливаемыми для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Работодатель за продолжительную и безупречную работу поощряет Работников при достижении ими пенсионного возраста 60 и 65 лет (соответственно женщины и мужчины) путем премирования при наличии трудового стажа в институте не менее пяти лет.

4.7. Работодатель выплачивает Работникам заработную плату 10-го и 25-го числа каждого месяца в следующем порядке:

25-го числа выплачивает первую часть заработной платы за текущий месяц пропорционально отработанному времени с учетом оклада (тарифной ставки) за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие);

10-го числа месяца, следующего за расчетным, производит полный расчет с работниками и выплачивает заработную плату за месяц с учетом оклада (тарифной ставки) за отработанное время, выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц, премии и вознаграждения,

предусмотренные системой оплаты труда), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивает заработную плату перед наступлением этих дней.

4.8. Выплату заработной платы производит в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем её перечисления на расчетный счет работника, указанный им в заявлении с реквизитами банковского счета для этой цели.

4.9. При выплате заработной платы работодатель обязательно извещает каждого работника в письменной форме (в том числе посредством электронной почты) путем выдачи расчетных листков по установленной форме в соответствии с порядком выдачи расчетного листка, являющимся приложением к настоящему договору:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Стороны считают необходимым:

4.10.1. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в институте, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

4.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.10.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от выполняемых должностей, условий труда и других факторов.

Для работников условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы - 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс - 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего договора с

учетом указанных нормативно-правовых актов и результатов оценки условий труда.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в институте, так и за его пределами;

осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в институте с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 3 частей. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на более поздний срок в рабочем году по соглашению между работником и работодателем в случаях:

повышения работником квалификации;

направления в командировку;

в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения;

временного простоя, связанного с длительным выходом из строя технологического или медицинского оборудования;

семейных обстоятельствах, а именно:

а) необходимость ухода за больным членом семьи;

б) закрытие детских дошкольных учреждений;

в) получение путевки на санаторно-курортное лечение работником либо его несовершеннолетним ребенком;

иные обстоятельства.

Наличие вышеуказанных семейных и иных обстоятельств подтверждается соответствующими документами (справками из медицинских, дошкольных

учреждений, путевкой на санаторно-курортное лечение и т.п.).

Перенос отпуска (частей отпуска) допускается не более 1 раза в течение календарного года.

5.6. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.7. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук - 56 календарных дней;

кандидатам наук - 42 календарных дня.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем (которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней и не более 14 календарных дней.

Работникам, которые трудятся на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день можно устанавливать, только если соглашением сторон предусмотрена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) согласно части 2 статьи 101 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда (4 класс), предоставляется в следующих размерах:

7 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности (подкласс - 3.2);

14 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены к 3 или 4 степени вредности (подклассы - 3.3 и 3.4);

21 календарный день - для работников, условия труда которых отнесены к опасным (4 класс).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и исходят из того, что:

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от

фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание института.

6.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 05.12.2017 № 364-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов».

6.1.4. Вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке с учетом специфики своей производственной деятельности.

6.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценки условий труда.

6.1.6. Приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.7. Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрабатывает и утверждает список контингента работников, подлежащих прохождению предварительных и периодических осмотров.

Не допускает к работе работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае

медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Организует:

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда

контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.1.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.10. Обеспечивает:

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.1.11. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.1.12. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. Представляет информацию в Минобрнауки России и Томскую областную организацию Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.), а также о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Проводит расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев с работниками и обучающимися в институте и профессиональных заболеваний с участием технических инспекторов труда Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

6.2. Профком:

6.2.1. Способствует соблюдению прав работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда.

6.2.2. Организует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором.

6.2.3. Содействует реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в институте либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Принимает участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

6.3.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности трудового и образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися во время пребывания в институте.

6.3.3. Обеспечивают разработку локальных нормативных актов по совершенствованию системы охраны труда.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договора совместно:

7.1.1. Осуществляют ежегодный анализ потребностей работников в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Принимают участие в деятельности жилищной комиссии Томского НИМЦ по вопросам признания молодых ученых института нуждающимися в получении социальных выплат для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программы «Жилище», составления списков работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительного кооператива «Дом ученых».

7.1.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющихся базах Минобрнауки России, а также культурно-массовых мероприятий, связанных с общими и профессиональными праздниками (Новый Год, 8 Марта, День старшего поколения, День медицинского работника).

7.1.4. Оказывают содействие Работникам в развитии физической культуры и спорта путем аренды стадиона, бассейна и т.п.

7.2. Стороны исходят из того, что:

если порядком предоставления средств не установлено иное, самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся поддержки работников из числа молодежи и системы мер по социальной поддержке работников.

7.4. Работодатель:

7.4.1. Для прохождения диспансеризации предоставляет работникам на основании их письменных заявлений нерабочий день один раз в три года, а работникам, являющимся предпенсионерами (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста) и пенсионерами - два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с порядком освобождения от работы, установленным правилами внутреннего трудового распорядка.

7.4.2. Обеспечивает направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в пять лет (педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года) с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

7.4.3. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4.4. Перечисляет на счет профкома денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 1,5 % от фонда оплаты труда.

7.4.5. В случае смерти работника оказывает материальную помощь близким родственникам за счет прибыли от оказания платных услуг в размере не менее 3 000 рублей.

7.5. Профком:

7.5.1. Оказывает помощь в денежной форме работникам, имеющих детей-первоклассников, для приобретения необходимых школьных принадлежностей.

7.5.2. Приобретает и выдает новогодние подарки работникам, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно.

7.5.3. Оказывает содействие малообеспеченным работникам при их обращении в Томскую областную организацию Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации за помощью в денежной форме на условиях займа.

8. Гарантии прав профкома и его членов

Стороны договорились о нижеследующем:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии профкома в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профкома.

8.1.2. Безвозмездно предоставляет профкому, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет, и необходимые нормативные документы.

Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.1.3. Не препятствует представителям профкома в посещении структурных подразделений института, где работают члены профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.1.4. Предоставляет профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета института на расчетный счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (10-го числа месяца, следующего за расчетным).

8.1.6. Содействует профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о

деятельности профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.2.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; а руководитель (его заместитель) и члены профкома - Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

8.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) - с согласия Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

8.3. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических работников, при разработке положения об оплате труда.

8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранных в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения (института) или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего договора.

9. Заключительные положения

9.1. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

9.2. Настоящий договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Томской области, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вступление договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.3. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации договора в установленном порядке работодатель обеспечивает доведение текста договора до работников, а профком – до Томской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.4. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами договора и их представителями, Департаментом труда и занятости населения Томской области.

9.5. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Департаменту труда и занятости населения Томской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

9.7. Стороны ежегодно рассматривают итоги выполнения договора на совместных заседаниях своих коллегиальных органов.

9.8. Разногласия при толковании условий договора или их невыполнение рассматриваются комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

Приложение
к Коллективному договору
[illegible] на 2019-2022гг.

Порядок выдачи расчетного листка

1. Расчетный листок по заработной плате выдается отделом бухгалтерского учета индивидуально каждому работнику ежемесячно при выплате зарплаты за вторую половину месяца до даты выплаты заработной платы по установленной форме (приложение № 2 к настоящему Порядку).

2. Расчетный листок по заработной плате может быть как в бумажном, так и электронном варианте.

3. Для получения расчетного листка в электронном варианте работник подает заявление с просьбой направить расчетный листок на адрес своей личной электронной почты и дает письменное согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные (приложение № 1 к настоящему Порядку).

4. Расчетный листок является личной информацией и не подлежит разглашению. Не допускается рассылка электронных расчетных листков на иную электронную почту, кроме личной электронной почты работника, указанной в заявлении.

5. Подтверждением выдачи расчетных листков в электронном виде является «Реестр расчетных листков, отправленных электронными письмами», который хранится на сервере.

6. Работник, не подавший заявление о получении расчетного листка в электронном варианте и не оформивший согласие на обработку персональных данных, получает расчетный листок лично в отделе бухгалтерского учета.

7. Срок хранения невостребованных расчетных листков составляет 5 лет в соответствии с пунктом 412 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утвержденного приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558.

Приложение № 1
к Порядку выдачи расчетного листка

Образец заявления

Директору НИИ онкологии
Чойнзонову Е.Л.
от _____
_____
_____

Заявление.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ прошу направлять мои расчетные листки по заработной плате на мою личную электронную почту _____.

От получения расчетных листков на бумаге отказываюсь.

Подтверждением получения расчетного листка прошу считать автоматическое уведомление на электронный адрес, с которого было направлено письмо.

Даю свое согласие на обработку персональных данных о моей заработной плате.

Дата *Подпись*

Приложение № 2
к Порядку выдачи расчетного листка

Форма

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА **месяц, год**
Фамилия, Имя, Отчество (при наличии)
Организация: **НИИ Онкологии**
Подразделение:

К выплате: (руб.)
Должность:
Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма (руб.)	Вид	Период	Сумма (руб.)
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Оплата по окладу (тарифная ставка)						НДФЛ		
Стимулирующие выплаты, в том числе: 1.....						Удержание по исполнительному документу		
2.....						Профсоюзные взносы		
Компенсационные выплаты, в том числе: 1.....						**Выплачено:**		
2.....						Выплата аванса 0 от		
3.....						Выплата зарплаты 0 от		
Отпуск очередной								
Пособие по временной нетрудоспособности								
Командировка								
Отпуск без сохранения зарплаты								
Районный коэффициент								

Долг предприятия на начало 0.00 Долг предприятия на конец 0.00

Общий облагаемый доход: (руб.)

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью
на 33 (тридцать три) листах

Директор

Е.Л. Чойнзонов

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НИИ ОНКОЛОГИИ
ТОМСКОГО НИМЦ

_____ М.Р. МУХАМЕДОВ
«07» 10 2022 года

ДИРЕКТОР
НИИ ОНКОЛОГИИ
ТОМСКОГО НИМЦ

_____ Е.Л. ЧОЙНЗОНОВ
«07» 10 2022 года

СОГЛАШЕНИЕ
О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА ОНКОЛОГИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ТОМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК» на 2022-2025 годы

Научно-исследовательский институт онкологии Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (далее – НИИ онкологии, институт) в лице директора Чойнзонова Евгения Лхамацыреновича, действующего на основании приказа Томского НИМЦ №89-к от 19.12.2018г. и доверенности №1 от 01.01.2020г., в соответствии с Положением о НИИ онкологии, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники института, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя представительного органа (профкома) Работников НИИ онкологии Мухамедова Марата Рафкатовича, руководствуясь статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия Коллективного договора НИИ онкологии, заключенного на 2019 - 2022 годы (далее - Коллективный договор), на три года с 10 октября 2022 года по 9 октября 2025 года.

2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, условия Коллективного договора и приложений к нему сохраняют свое действие.

3. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора.