| **Работодатель** | **Представитель трудового коллектива** |
|---|---|
| Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Томский национальный исследовательский медицинский центр» Научно-исследовательский институт медицинской генетики | Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Томский национальный исследовательский медицинский центр» Научно-исследовательский институт медицинской генетики |
| Директор Томского НИМЦ<br>Степанов В. А. | Председатель первичной профсоюзной организации<br>Толмачева Е.Н. |
| «3» марта 2022г. | «3» марта 2022г. |
| М.П. | М.П. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Научно-исследовательский институт медицинской генетики**

**Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук»**

**на 2022 г. - 2024 г.**

Принят на общем собрании
сотрудников Института 3 марта 2022 года.

Департамент труда и занятости населения Томской области
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован № 552
24 05 2022 г.

г. Томск

**Содержание коллективного договора**

**Раздел 1.** Общие положения

**Раздел 2.** Обязательства трудового коллектива

**Раздел 3.** Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

**Раздел 4.** Рабочее время и время отдыха

**Раздел 5.** Оплата и нормирование труда

**Раздел 6.** Социальные гарантии и компенсации

**Раздел 7.** Охрана труда и здоровья

**Раздел 8.** Гарантии деятельности профсоюзной организации

**Раздел 9.** Молодежная политика

**Раздел 10.** Заключительные положения

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный Договор разработан и заключен на основании действующих норм, содержащихся в Конституции РФ, №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовом кодексе РФ, Законе Томской области «Об охране труда в Томской области», законе РФ «О науке и государственной научно-технической политике».

1.2 Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работниками Научно-исследовательского института медицинской генетики (далее по тексту «Институт») в лице председателя профсоюзного комитета Института Толмачевой Екатерины Николаевны и работодателя в лице директора Томского НИМЦ, члена корр., профессора Вадима Анатольевича Степанова (далее по тексту «Работодатель») с целью повышения жизненного уровня работников Института, решения социальных проблем, регулирования социально-трудовых отношений в коллективе, успешного решения уставных задач Института всеми членами трудового коллектива.

1.3 Настоящий Договор является правовым актом, устанавливающим социально-экономические гарантии работникам в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и сотрудниками Института на основе соблюдения взаимных интересов сторон. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.4 С учетом экономических возможностей Работодатель может устанавливать работникам более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и положениями Договора.

1.5 Дополнительные льготы и гарантии сверх установленных норм законодательства Российской Федерации предоставляются: за счет средств профсоюза - только членам профсоюза, а за счет средств Института – всем членам коллектива.

1.6 Договор распространяется на всех работников Института.

1.7 Договор заключен на три года. Вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8 Полный текст коллективного Договора после его утверждения должен быть доведен до сведения коллектива в течение 7 дней, в том числе - путем размещения в открытом доступе на сайте Института.

1.9 Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.10 Заключившие Договор стороны регулярно отчитываются об его соблюдении на общем собрании работников Института.

1.11 Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.12. По истечении срока действия Договора любая сторона вправе требовать заключения нового Договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного Договора на срок не более трех лет.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

2.1.1 Соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации и другие нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

2.1.2. Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3. Создавать безопасные условия труда, осуществлять контроль за соблюдением требований охраны и гигиены труда;

2.1.4. Содействовать повышению квалификации работников, в том числе и через прохождение стажировок на рабочих местах в других учреждениях;

2.1.5. Регулярно проводить аттестацию работников структурных подразделений Института;

2.1.6. Осуществлять защиту персональных данных работников;

2.1.7. Своевременно информировать работников Института об изменениях в нормативно-правовых документах, регламентирующих научную, административную и хозяйственную деятельность Института;

2.1.8. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращения численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости в течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.1.9. Ежемесячно представляет органам службы занятости: сведения о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; информацию о наличии свободных мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных информативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнению квоты для приема на работу инвалидов. Обеспечивает полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемых в системе в порядке,

установленном Правительством Российской Федерации.

2.1.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам).

Работники Института обязуются:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои обязанности, приказы, распоряжения и указания руководителей в пределах своих должностных обязанностей и соблюдать условия трудового договора;

2.2.2. Своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

2.2.3. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки, умения;

2.2.4. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Института, принимать меры к обеспечению сохранности вверенного в их распоряжение имущества;

2.2.6. Правильно и по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество, нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу;

2.2.7. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии;

2.2.8. Не разглашать конфиденциальные сведения, относящиеся к медицинской, научной деятельности, персональные данные;

Взаимоотношения между всеми работниками Института строятся на взаимоуважении, соблюдении этических норм поведения и направлены на улучшение морально-психологического климата в коллективе.

## 3. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Прием, перевод и увольнение работников проводится в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором. При найме между Работодателем и Работником заключается трудовой договор, включающий все обязательные, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также при необходимости дополнительные условия.

К числу обязательных условий трудового договора отнесены (ст. 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы (при заключении срочного договора также срок его действия и обстоятельства (причины));
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил);
- компенсацию за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной, в пути и др.);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

3.3. 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 и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается (ст. 72.1 ТК РФ).

3.4. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60, 151 ТК РФ).

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников, рассматриваются предварительно с участием и учетом мнения профкома.

3.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Работодатель организует за счет средств организации по мере необходимости, а также с учетом производственных и финансовых возможностей и с учетом нормативных требований по переподготовке специалистов.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в объеме 40 часов в неделю.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели для всех сотрудников Института (за исключением лиц, работающих посменно): пятидневная рабочая неделя с двумя выходными; выходными днями являются суббота и воскресенье. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТКФР)

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

4.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст. 108 ТК РФ).

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час при пятидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели.

4.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников должен быть предоставлен, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работающим инвалидам представляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный Закон от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации). Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск: кандидатам наук - в количестве 42 календарных дней, докторам наук - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949 «О ежегодных отпусках научных сотрудников, имеющих ученую степень»), преподавателям - 42 календарных дня.

С учетом производственных и финансовых возможностей работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия предоставления этих отпусков устанавливается локальными нормативными актами (ст. 116 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 123 ТК РФ). График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. По заявлению работников отпуск за второй и последующие годы предоставляется Работодателем в удобное для них время, следующим работникам (ч. 2 ст. 125, ст. ст. 262.1, 262.2 ТК РФ; пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ; п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ; п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ; п. 3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 N 4301-1; п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1):

1) отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;

2) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

3) имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;

4) инвалидам войны;

5) ветеранам боевых действий;

6) супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

7) почетным донорам России;

8) Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы;

9) гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работников время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, имеют также иные лица в случаях, предусмотренных федеральными законами и локальными нормативными актами организации.

4.10.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются (116, 117,119 ТК РФ)

- за работу во вредных условиях труда (устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда работников);

В соответствии со ст. 116,117 ТК РФ дополнительный отпуск предоставляется за фактически отработанное время.

- за ненормированный рабочий день (в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска предоставляются в соответствии со статьей 119 ТК РФ; «Положением о ненормированном рабочем дне работников НИИ медицинской генетики»;

Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем, работникам, для которых введены гибкое рабочее время (статья 102 ТК РФ) или суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

- с учетом производственных и финансовых возможностей работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия предоставления этих отпусков устанавливается локальными нормативными актами (ст. 116 ТК РФ).

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Дополнительные отпуска предоставляются сотрудникам в календарных днях.

4.11_По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом, продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.12. Работодатель предоставляет сотрудникам дни с сохранением заработной платы в случаях:

- рождения ребенка – 3 дня;

- регистрации брака – 3 дня;
- смерти супруга, супруги, родителей либо усыновителей, детей, усыновленных детей – 3 дня;
- проводов сына (дочери) в Российскую армию – 2 дня;
- родителям, чьи дети идут в первый класс, один день –1 сентября (другое число первого дня учебного года);

4.13. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск (по согласованию с администрацией и при условии возможности выполнения без ущерба для Института лечебной, научной, административной работы или хозяйственной деятельности). Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять отпуск без сохранения заработной платы на превышающее количество дней.

4.14. Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работников (помимо указанных в статье 128 ТК РФ):

- сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно - 14 календарных дней;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида – 14 календарных дней;
- работникам для ухода за престарелыми родителями, членами семьи – 14 календарных дней;
- смерти родственников (супруг, супруга,_родители либо усыновители, родные брат, сестра, дети, усыновленные дети, бабушка, дедушка, внуки) – 3 дня;
- в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.15. Отпуск сотрудника по согласованию с Работодателем может предоставляться вне графика отпусков, на основании его письменного заявления, поданного не позднее, чем за 14 календарных дней до начала отпуска в случаях:

- приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, отдых;
- после перенесенного заболевания;
- в соответствии с пунктом 2.5. Положения о расходовании средств грантов РФФИ получателями грантов, для которых организацией, предоставляющей условия для выполнения научного проекта (гранта), является Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» Научно-исследовательский институт медицинской генетики (НИИ медицинской генетики) на 2017 и последующие годы.

  В связи с необходимостью выполнения работ по грантовым тематикам.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы (часть 2 ст.128, ст. 268 ТК РФ, ст.16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах", ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих":

- участники Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по возрасту до 14 календарных дней;
- родители, жены (мужья), погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней;

- работающие инвалиды до 60 календарных дней;
- лица, работающие по совместительству - количество дней превышения отпуска по основной работе над ежегодным отпуском по работе по совместительству;
- ветераны боевых действий до 35 календарных дней;
- супруги военнослужащих – отпуск предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы;
- в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Указанный отпуск может быть:
- присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- использован отдельно полностью;
- использован по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, «Положения об оплате труда работников НИИ медицинской генетики»

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 25 числа и 10 числа, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы»

5.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.4. Внеочередной пересмотр норм оплаты труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и/или необоснованные нормы труда.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работодатель выделяет транспорт работникам организации для хозяйственно-бытовых нужд, исходя из своих производственных возможностей, по заявлению сотрудника и при условии оплаты ГСМ за счет средств сотрудника.

6.2. В связи с юбилейными датами работников при достижении возраста 50, 55 лет женщинам и 50, 60 лет мужчинам, при наличии стажа в НИИ медицинской генетики:

- 1-5 лет – в размере 1000-5000 руб.;
- 5-10 лет – в размере 5000-10000 руб.;
- свыше 10 лет – в размере 10000-15000 руб.

Размер премии в связи с юбилейными датами не может превышать 15 тыс. руб.;

6.3. Работодатель обеспечивает выполнение действующих законов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

а) на рождение ребенка;

б) по временной нетрудоспособности;

в) на погребение.

6.4. В случае смерти: супруга, супруги, родителей либо усыновителей, детей, усыновленных детей, Работодатель выделяет работнику сумму в размере 5000 рублей за счет средств прибыли, остающейся после уплаты налогов.

6.5. В случае смерти работника Работодатель оказывает помощь семье исходя из своих финансовых возможностей, соответственно стажу работы работника в НИИ медицинской генетики:

- 1-5 лет – в размере 1000-5000 руб.;
- 5-10 лет – в размере 5000-10000 руб.;
- свыше 10 лет – в размере 10000-15000 руб.

Размер выплат не может превышать 15 тыс. руб.;

6.6. Работодатель ежегодно за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяет средства в размере 100 000 (сто тысяч) рублей на частичную доплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение.

Материальная помощь на приобретение работнику путевки выделяется не чаще одного раза в три года в размере до 70% стоимости путевки, но не более 20 000 (двадцати тысяч) рублей.

Очередность на санаторно-курортное лечение формирует комиссия по решению социальных вопросов; право на очередность возникает у работника при стаже работы в учреждении не менее 3-х лет.

6.7 Работодатель осуществляет бесплатное обследование работников Института и неработающих пенсионеров Института (стаж работы в Институте не работающих пенсионеров должен быть не менее трех лет), а так же близких родственников работников (супруг, супруга, дети, родители, родные брат, сестра) по согласованию с главным врачом генетической клиники, с предоставлением консультаций специалистов и лабораторных исследований согласно действующему перечню медицинских услуг.

Проведение терапевтических мероприятий (физиопроцедуры и пр.) осуществляются строго по назначению лечащего врача и по согласованию с заведующей отделением наследственных болезней. Сроки предоставления лечебных процедур зависят от заполненности отделения.

6.8. Работодатель перечисляет денежные средства на счет уполномоченной профсоюзной организации на культурно-массовую работу в размере не более 200 000 (двести тысяч) рублей в год и спортивно-оздоровительные мероприятия в размере не более 100 000 (сто тысяч) рублей в год за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (ст. 377 ТК РФ).

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

В соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1. Работодатель обязуется иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности структурных подразделений Института;

7.2. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж запрещается.

7.3. Работодатель обеспечивает обязательные предварительные медицинские осмотры работников (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности). Медицинские осмотры работников проводятся за счет средств организации.

7.4. Работодатель своевременно обеспечивает работников отделов и лабораторий средствами индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

7.5. Работодатель производит доплату за работу во вредных условиях труда согласно Положению об оплате труда.

7.6. План мероприятий по охране труда и обеспечению пожарной безопасности разрабатывается и утверждается ежегодно в 1 квартале текущего календарного года.

7.7. Представительный орган работников и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

7.8. Работодатель проводит не реже одного раза в пять лет аттестацию рабочих мест (специальную оценку труда) по условиям труда для выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществлению мероприятий по приведению условий труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.

7.9. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда.

7.10. В случае грубых нарушений нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания на предприятии, не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине органами Госнадзора и контроля за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.11. Работодатель освобождает беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть произведены в нерабочее время.

7.12. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.1.13. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения Профсоюзного комитета.

7.1.14. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета и внебюджетных источников

## 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель признает представителем работников Института в трудовом, социально-экономическом и профессиональном партнерстве профсоюзную организацию в лице ее выборного профсоюзного органа. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст. 30, 31 ТК РФ).

8.2. Работодатель соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюза в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Профком представляет интересы сотрудников Института при заключении и контроле выполнения Коллективного договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена на:

- улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных условий работника;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей.

8.4. Стороны договорились: выборный профсоюзный орган проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- заседания профкома;
- профсоюзное собрание (по мере необходимости).

8.5. Работодатель ежемесячно через бухгалтерию, без дополнительной оплаты, перечисляет на счет уполномоченной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет уполномоченной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет уполномоченной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников с учетом мнения профсоюзного органа.

8.7. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- правила внутреннего трудового распорядка с приложениями (ст. 189, 190 ТК РФ);
- об оплате труда (Положение об оплате труда с приложениями ) (ст. 135 ТК РФ);
- график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников

(ст. 212 ТК РФ);

8.8. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов производится в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимые транспортные средства для организации и проведения коллективных мероприятий, а для проведения собраний - конференц-зал.

8.10 Работодатель предоставляет в пользование профсоюза помещение, отвечающее санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной организации и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ст. 377 ТК РФ).

8.11. Работодатель обязуется:

- в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 статьи 81 ТК ФР с председателем первичной профсоюзной организацией НИИ медицинской генетики в течении двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).
- председателю первичной профсоюзной организации НИИ медицинской генетики предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней с даты избрания.

8.12. Профком обязуется членам профсоюза и членам профкома за счет средств профсоюзного бюджета ассигновать сумму в зависимости от отчислений:

- к юбилейным датам: 50-55 лет для женщин и 50 - 60 лет для мужчин;
- рождении ребенка;
- регистрации брака;
- смерти родственников (супруг, супруга, родители либо усыновители, родные брат и сестра, дети, усыновленные, бабушка, дедушка, внуки);
- на культурно-массовую работу;
- на материальную помощь активно участвующих в профсоюзной работе в размере не более 25% от суммы профсоюзных взносов, остающихся в распоряжении профсоюзной организации Института, после перечислений взносов в Томскую областную организацию Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Профком обязуется предоставлять ежегодный финансовый отчет на общем собрании членов профсоюза, с предоставлением списка сотрудников Института, получившим помощь.

## 9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях эффективного участия молодых специалистов в развитии организации и вовлечения в активную жизнь Института стороны договорились:

9.1. Осуществлять взаимодействие профкома с Советом молодых ученых Института.

9.2. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия с обязательным привлечением молодежи.

9.3. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключение использования труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых

физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установление по просьбе работников, обучающих без отрыва от производства, индивидуальных режимов труда.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
2. Профсоюзный комитет один раз в год отчитывается о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступает председатель первичной профсоюзной организации.
3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
4. Переговоры по заключению нового Коллективного договора или продлению действующего Договора стороны обязуются начать за три месяца до окончания срока его действия (ст. 37 ТК РФ).
5. Изменения и дополнения в Коллективный договор, улучшающие права и интересы работников, вносятся на расширенном заседании профкома и администрации. Изменения и дополнения в коллективный договор, ухудшающие права и интересы работников, вносятся только после рассмотрения на собрании трудового коллектива.
6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители и соответствующие органы по труду (ч. 1 ст. 51 ТК РФ). Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч. 2 ст. 51 ТК РФ).
7. Администрация и профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникших трудовых споров (индивидуальных и коллективных). В случае возникновения споров администрация и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством.

**Разное:**

1. Состав комиссии по трудовым спорам
    1. Сеитова Г.Н.
    2. Васильев С. А.
    3. Грачева Н. П.
    4. Кинёва Е. В.
    5. Вовк С.Л.
    6. Харьков В.Н.
    7. Толмачева Е. Н.

2. Состав комиссии по социальным вопросам
    1. Толмачева Е. Н.
    2. Кучер А.Н.
    3. Филимонова М.Н.
    4. Кинёва Е. В..
    5. Костина И.А.

3. Молодежная комиссия
    1. Салахов Р. Р.
    2. Склеймова М. М.
    3. Хитринская Е. Ю.

**Пронумеровано, прошито и скреплено печатью**

на 15 листах

Директор Томского НИМЦ

_____ Степанов В.А.

М.П.