



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО
Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Научно-клинический центр токсикологии имени академика С.Н. Голикова
Федерального медико-биологического агентства»
(ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России)**

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова
ФМБА России


Л.Г. Кубарская
«06» февраля 2024 г.


УТВЕРЖДАЮ
Врио директора
ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова
ФМБА России


В.Л. Рейнок
«06» февраля 2024 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027 годы

Принят на конференции работников
ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России
протоколом от «06» февраля 2024 г. № 5

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"16" февраля 2024 г.
рег. № 16440/24-КД
Подпись: 

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Научно-клинический центр токсикологии имени академика С.Н. Голикова Федерального медико-биологического агентства» (далее – ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России, Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работодателем и работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

- ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России, в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава, именуемого далее Работодатель

- работники ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России, в лице Профсоюзного комитета работников Учреждения, действующего на основании Устава профсоюза медицинских работников, именуемого далее Профсоюз.

1.3. Действие КД распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Предметом КД являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, социальных гарантий и других социально-трудовых вопросов, определенных сторонами.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Интересы работников и Работодателя при проведении коллективных переговоров по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора, внесении изменений и дополнений представляет постоянно действующая двусторонняя комиссия по разработке, принятию и контролю за выполнением КД, утвержденная приказом ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России от 16.01.2024 № 06-ОД (с изменениями) (далее - Комиссия). Принятые изменения и дополнения, оформляются Приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России.

1.5.2. Реализацию права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, обеспечение гарантий трудовых прав работников и социальную поддержку представляет Профком (выборный орган первичной профсоюзной организации), организованный из числа уполномоченных представителей Профсоюза.

1.5.3. КД устанавливает для работников Учреждения и членов их семей, а также для неработающих пенсионеров Учреждения дополнительные трудовые и социальные льготы и преимущества по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5.4. Члены комиссии осуществляют текущий контроль за выполнением настоящего КД с подведением итогов за год на общем собрании трудового коллектива работников Учреждения.

1.5.5. В течение срока действия КД представители работников и Работодателя вправе участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению КД и имеют право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

1.5.6. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим КД. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.5.7. Лица, представляющие Работодателя и работников, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение или невыполнение настоящего КД, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.5.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.9. КД вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет до принятия нового КД или однократного продления срока действия настоящего КД на срок не более трех лет.

1.5.10. Настоящий КД разработан на основании Трудового кодекса Российской Федерации и имеет преимущественную силу перед другими законодательными актами, которые ущемляют права и гарантии работников Учреждения, указанные в КД.

2. Оплата труда

2.1. Порядок формирования и расходования средств, направляемых в фонд оплаты труда, определяется Положением об оплате труда, утвержденным приказом от 24.11.2017 № 360-А «О переходе работников на эффективный контракт» (с изменениями и дополнениями) (далее – Положение по оплате труда) (приложение 1).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России, утвержденными приказом от 23.10.2019 № 09-ОД (далее – ПВТР) (приложение 2).

3.2. Еженедельный непрерывный отдых работников должен быть не менее 42 часов. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам всех групп – 30 календарных дней.

Работникам режимно-секретных подразделений (Первый отдел) и приравненных к ним подразделений, предусмотренных постановлением СНК СССР от 17.04.1939 г. №22с и Письма Минтруда России от 19 июля 2002 г. № 1260-10 - один календарный месяц (при делении отпуска 30 календарных дней).

3.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- докторам наук – 28 календарных дней;
- кандидатам наук – 14 календарных дней.

3.5. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не менее 7 календарных дней.

3.6. Лаборантам-препараторам и лаборантам-исследователям со стажем работы в Учреждении 5 лет и более, не имеющих дополнительного отпуска по результатам специальной оценке труда – 5 рабочих дней.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ПВТР.

3.8. Работникам научных подразделений может предоставляться один оплачиваемый библиотечный день в месяц для работы в библиотеке, посещения специальных выставок, симпозиумов, конференций, научных школ по согласованию с руководителем структурного подразделения Учреждения, который, в свою очередь, составляет рабочий план на месяц и представляет руководителю Учреждения.

3.9. Многодетным родителям, воспитывающим детей школьного возраста, а также работникам, воспитывающим детей начальных (1-4) и выпускных классов (9, 11), на основании письменного заявления на имя руководителя Учреждения предоставляются за счет Работодателя дополнительные выходные дни: «День знаний» и «День последнего звонка».

3.10. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день, связанного с этим медицинского обследования, работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка за дни сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний в соответствии с приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2022).

4.1.2. Обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, в соответствие с приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

4.1.3. Оценку условий труда на рабочем месте, проводимую в соответствии Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.4. Применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке (Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.2002 № 184-ФЗ).

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

4.1.6. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований или имеющих медицинские противопоказания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.1.7. Приобретение и выдачу за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке (Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.2002 № 184-ФЗ), а также в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с постановлением Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» и Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

4.1.8. Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.1.9. Производить бесплатную выдачу молока по установленным нормам, работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда. Выдача работникам по установленным нормам молока может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. (Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 № 68624).

4.1.10. Работодатель обязуется обеспечить:

- возможностью приема горячей пищи в специально оборудованных местах;
- питьевой водой, отвечающей гигиеническим требованиям;
- местом для отдыха в обеденный перерыв.

4.2. Профком от лица Профсоюза обеспечивает дополнительное страхование членов профсоюза от несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также в случаях, приводящих к профпатологии или смертельным исходам.

5. Меры социальной поддержки, гарантии, поощрения и компенсации

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает работников, выполняющих работу на основании трудового договора, обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.2. Включает в рабочую группу, организованную в ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России (приказ ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России от 05.12.2023 № 370-А «Об организации государственной услуги по санаторно-курортному лечению и медицинской реабилитации в ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России») уполномоченных представителей Профсоюза для предоставления работникам Учреждения медицинской реабилитации в учреждениях санаторно-курортного лечения ФМБА России.

5.1.3. Обязуется при наличии финансовых возможностей в рамках имеющихся в Учреждении медицинских лицензий осуществлять ежегодный медицинский осмотр работников Учреждения, а также неработающих пенсионеров, со стажем работы в Учреждении 5 лет и более.

5.1.4. Обязуется оказывать материальную помощь согласно условиям Положения об оплате труда.

5.1.5. Обязуется при наличии финансовой возможности раз в год оплачивать участие в конференциях в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, проезда к месту конференции и проживания в период прохождения конференции.

5.1.6. Обязуется при наличии финансовой возможности оплачивать раз в год коллективные экскурсии для работников Учреждения в размере 50% стоимости экскурсии.

5.1.7. Обязуется при наличии финансовой возможности в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки аспирантов ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России оказывать материальную поддержку аспирантам Учреждения.

5.1.8. Обязуется ходатайствовать в вышестоящие организации о награждении сотрудников за заслуги в труде и продолжительную работу.

5.2. Профком:

5.2.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных и иных прав и интересов работников Учреждения.

Способствует созданию условий для повышения жизненного уровня членов профсоюза и их семей в соответствии со своей уставной деятельностью.

5.2.2. Выходит с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц Учреждения, допустивших нарушения трудовых прав работников;

5.2.3. Проводит организационную работу по обеспечению детей членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период каникул и билетами на Новогодние культурные мероприятия;

5.2.4. Осуществляет контроль за использованием и распределением средств, предусмотренных в коллективных договорах на социальные нужды работников Учреждения и членов их семей (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6. Повышение квалификации работников

6.1. Работодатель обязуется предоставлять возможность обучения сотрудникам испытательных центров по программам дополнительного профессионального образования на базе Учреждения с периодичностью не реже, чем 1 раз в 2 года.

6.2. Работодатель обязуется обучать научных сотрудников в научных структурных подразделениях Учреждения новым квалификационным навыкам.

6.3. Работодатель обязуется осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы на базе Учреждения.

6.4. Работодатель обязуется заключать договоры на обучение (повышение квалификации, подготовку, переподготовку и т.д.) работников в образовательных учреждениях (имеющие соответствующую лицензию) для соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым действующим законодательством при выполнении научно-исследовательских, а также работ, связанных с выполнением трудовых функциональных обязанностей работников.

7. Социальная защита молодежи

7.1. Стороны коллективного договора считают молодыми работниками Учреждения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Учреждения и Профкома по реализации молодежной политики в организации являются:

- развитие творческой активности молодых работников;
- повышение научного потенциала молодых сотрудников учреждения;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Создать при Профсоюзе комиссию по работе с молодежью и содействовать созданию и работе Молодежного Совета профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности социально-трудового взаимодействия внутри Учреждения.

7.3.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.3.3. Контролировать соблюдение законодательно установленных для молодых сотрудников льгот, дополнительных гарантий и компенсаций.

7.3.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.3.5. Поощрять материально молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Предусматривать приоритетное право на заключение договоров на целевое обучение в медицинских образовательных учреждениях для работников и детей работников Учреждения.

7.4.2. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

7.4.3. Закреплять кураторов за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. Согласно Положению об оплате труда, устанавливать кураторам молодых специалистов доплаты за работу с ними.

7.4.4. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

7.4.5. Председателю Молодежного Совета предоставлять два дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников организации.

7.5. Работодатель и Профком:

7.5.1. Содействуют созданию и работе Молодежного Совета Профсоюза, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности социально-трудового взаимодействия внутри Учреждения, а также исполнению межотраслевых соглашений.

7.5.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирование ее инновационной деятельности. Проводят молодежные научно-практические конференции, конкурсы молодых ученых. Стимулируют участие молодых сотрудников в отраслевых конкурсах.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать инфраструктуру спортивного и культурного досуга, способствовать проведению смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад.

8.1.2. Один раз в год организовывать оздоровительные мероприятия для сотрудников Учреждения.

8.2. Профком обязуется:

Выделять денежные средства на культурно-массовую работу до 30% поступлений от взносов согласно смете и на физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 10% поступлений от взносов согласно смете.

Указанные средства расходуются:

- на оплату абонементов в плавательные бассейны, спортивные секции и закупку спортивного инвентаря с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

- на полную или частичную, оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников-членов Профсоюза;

- на ориентацию работников на здоровый образ жизни;

- на участие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.3. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251 Налогового Кодекса РФ).

9. Развитие социального партнерства

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны КД:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим КД обязательства и договоренности.

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

9.1.3. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-трудовых проблем с целью защиты прав работников.

9.1.4. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего КД и подготовки последующего КД, а также подготовки изменений и дополнений в настоящий КД.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета как представителя интересов трудового коллектива

10.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации и настоящим КД.

10.2. Стороны договорились, что профсоюзные членские взносы в размере 1% удерживаются из заработной платы членов профсоюза при наличии их письменного заявления через бухгалтерию Учреждения и перечисляются в бюджет вышестоящей профсоюзной организации.

10.3. Работодатель:

- признает право Профкома на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

- соблюдает права и гарантии Профсоюза, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза медицинских работников, настоящим коллективным договором;

- направляет на согласование с Профкомом проекты локальных нормативных актов; принятые без согласования Профкома применению не подлежат;

- признает право Профкома вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по социально-трудовым вопросам развития ФГБУ НКЦТ им. С.Н. Голикова ФМБА России, а также представлять Работодателю проекты таких положений.

10.4. Трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений, споры об установлении работнику новых или изменениях существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.5. Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между Работодателем и коллективом (коллективами подразделений) или Профкомом, рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.6. Работодатель обязуется:

10.6.1. Включать уполномоченных представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и организации (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.6.2. Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

10.6.3. Не препятствовать осуществлению уполномоченными представителями Профсоюза, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

10.6.4. Не препятствовать представителям Профсоюза реализации права по требованию устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представлять информацию о деятельности Учреждения по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.6.5. Рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.6.6. Обеспечивать участие уполномоченных представителей Профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.6.7. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю Профкома в течение 2 часов в неделю, членам Профкома в течение 2 часов в неделю.

10.6.8. По согласованию с руководителем структурного подразделения освобождать от основной работы председателя Профкома, членов Профсоюза, входящих в состав Профкома, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзом, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в постоянно действующих семинарах, слетах, форумах, фестивалях, заседаний комиссий, съездов, конференций, созываемых органами профсоюза.

10.6.9. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии предусмотренные статьей 374 ТК РФ работникам, входящим в состав Профкома, и не освобожденным от основной работы;

10.6.10. Соблюдать предоставленные законодательством РФ гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в выборные органы Профсоюза.

10.7. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно правовые документы, зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.8. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. КД вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Стороны КД могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего КД на срок не более трех лет.

11.2. В течение срока действия настоящего КД стороны КД вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего КД,

заинтересованная Сторона КД вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне КД.

11.3. За три месяца до окончания срока действия настоящего КД Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении КД на новый период или о продлении срока действия настоящего КД на срок не более трех лет.

11.4. Стороны КД освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему КД, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего КД. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.