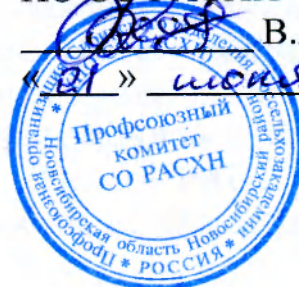


Временно исполняющий
обязанности директора
СФНЦА РАН, академик
Н.И. Кашеваров
«21» июня 2016 г.



Председатель профкома
ПО СО РАСХН
В.А. Вальков
«21» июня 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Сибирского федерального научного центра агrobiотехнологий
Российской академии наук
на 2016 – 2019 гг.

Принят на конференции трудового
коллектива « 21 » июня 2016 г.
Протокол № 1

Коллективный договор зарегистрирован в отделе труда
администрации Новосибирского района
Регистрационный № 17-16 от «27» июня 2016 г.

Начальник управления правовой,
организационно-контрольной и
кадровой работы



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Сибирском федеральном научном центре агробихотехнологий Российской академии наук (СФНЦА РАН), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице временно исполняющего обязанности директора СФНЦА РАН;

работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета ПО СО РАСХН.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

В период действия договора полномочным представителем работников учреждения является его представительный орган – профсоюзный комитет.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения автоматически вступают в действие.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 21 июня 2016 г. и действует до 20 июня 2019 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор состоит из 9 частей основного текста и 7 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью договора.

2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Федеральным законом № 408-ФЗ от 01.12. 2014, постановлением Правительства РФ № 583 от 05.08.2008; Положением об оплате труда работников СФНЦА РАН, далее Положение (**приложение 1**).

2.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Источниками оплаты труда являются средства федерального бюджета и средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

2.3. Месячная заработная плата работников, выполняющих трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной законодательством РФ (№ 408-ФЗ от 01.12. 2014).

2.4. Работодатель с учетом мнения профсоюза (или иного представительного органа работников) устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (сверхурочные работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.5. Размеры и условия установления стимулирующих выплат научным сотрудникам и работникам Центра осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом Работодателя.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Устанавливается авансовый порядок расчетов за первую половину месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца составляет до 40% месячного оклада и осуществляется 24 числа текущего месяца. Выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется 09 числа следующего месяца.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопреде-

ленный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение 2**) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников (**приложение 3**).

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками их профессиональных обязанностей.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Работнику может быть предоставлен отпуск для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (обучающемуся в аспирантуре) (до 3 месяцев) и доктора наук (до 6 месяцев) в соответствии с п. 11 Положения о подготовке научных кадров в РФ.

Соискателю ученой степени может быть предоставлен отпуск для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (до 3 месяцев) и доктора наук (до 6 месяцев) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409.

3.6. В соответствии со статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации предоставляют инвалидам гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности на рынке труда этой категории граждан.

В частности, статьей 24 Закона №181-ФЗ предусматриваются следующие обязанности для работодателя в обеспечении занятости инвалидов:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.5. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (**приложение 4**).

4.6. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска согласно утвержденному графику (в соответствии с приказом) производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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.

4.7. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.8. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения профсоюза (ст. 113 ТК РФ) по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

Немедленное прекращение работ в учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации муниципалитета, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях учреждения: угроза совершения террористического акта; стихийные бедствия; аварии, связанные с затоплением помещений; аварии, связанные с загазованностью помещений; при пожарах (любых масштабов); при отсутствии освещения в темное время суток; при отсутствии водоснабжения здания более одного рабочего дня.

При создавшейся чрезвычайной ситуации в рабочем помещении работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.

5.2. Работодатель проводит с профсоюзным комитетом (представительным органом работников) консультации по проблемам занятости высвобож-

даемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилищных условий с учетом последнего места работы;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) предоставляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении.

6. Социальная поддержка

Для осуществления социальной поддержки работников учреждения и неработающих пенсионеров (ветеранов учреждения) используются следующие средства:

- средства от приносящей доход деятельности;

- средства, выделяемые Профсоюзным комитетом на социальные нужды для членов профсоюза.

Использование средств от приносящей доход деятельности производится Работодателем для социальной поддержки работников учреждения и неработающих пенсионеров, имеющих статус ветеранов учреждения, по следующим направлениям:

- поощрение работников в связи с юбилейными датами – 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) при стаже работы в учреждении: не менее 10 лет в размере 2000 (две тысячи) рублей, до 20 лет – 3000 (три тысячи) рублей, более 20 лет – 5000 (пять тысяч) рублей;

- работникам в связи с выходом на пенсию с последующим увольнением и проработавшим в организации не менее 10 лет – единовременная выплата в размере месячного должностного оклада;

- материальная помощь не менее 1000 (одна тысяча) рублей в связи с тяжелым материальным положением и расходами на лечение;

- материальная помощь не менее 1000 (одна тысяча) рублей бывшим сотрудникам организации (ныне пенсионерам), проработавшим в организа-

ции не менее 10 лет, а также вдовам заслуженных работников организации, имевших звание заслуженного работника сельского хозяйства, деятеля науки и приравненных к ним;

- выделение средств на проведение праздничных и торжественных мероприятий, культурно-массовой работы и в других исключительных случаях;
- не менее 4000 (четыре тысячи) рублей при рождении ребенка и на оплату ритуальных услуг работника и его близких родственников, неработающего пенсионера, имеющего статус ветерана учреждения.

Перечисленные виды поощрения и материальной помощи могут производиться при наличии денежных средств.

Наименование мероприятий и размер выплат на социальную поддержку для членов профсоюза определяются решением Профсоюзного комитета.

Гарантии профсоюзному активу

Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ по инициативе Работодателя для лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профсоюзного комитета учреждения – лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профсоюзного комитета на время участия в качестве делегата созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профсоюзного комитета.

Документы учреждения, при принятии которых требуется согласование, Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом: приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав работников.

Согласование с Профсоюзным комитетом требуется при принятии, утверждении Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ), приказов и распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета (ст. 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты;
- массового высвобождения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также перечень профессий и должностей с такими условиями;
- сокращения численности или штата работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда.

Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профсоюзного комитета

Представители Профсоюзного комитета входят в состав комиссий по:

- трудовым спорам;
- социальному страхованию;
- охране труда;
- специальной оценке условий труда.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ);
- осуществить проведение в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда;
- обеспечить контроль за проведением инструктажей по охране труда со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, по заявке руководителя структурного подразделения, утвержденной директором;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и вести его учет;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие уполномоченным лицам в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. Принимать меры по устранению выявленных нарушений;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных (предварительных) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением и с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в том числе внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст.69, 213 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04. 2011 № 302н) (приложение 5);

- оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

7.2. Работник (в соответствии со ст. 214 ТК РФ) обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

7.3. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов учреждения по охране труда;
- обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;
- организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий;
- осуществляет мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.

8. Обязательства сторон

8.1. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. Работодатель обязуется:

- содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- соблюдать права и гарантии работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, постановлениями Правительства РФ, нормативными актами и настоящим коллективным договором;
- способствовать созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении, не препятствуя ее деятельности и не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий;
- предоставлять профсоюзу независимо от численности работников бесплатно помещение для проведения собраний работников и заседаний профсоюзного комитета;
- не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении участков (отделений) учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление из их заработной платы членских взносов на счет профсоюзной организации;
- решать социально-трудовые вопросы при реорганизации учреждения;
- предоставлять работникам транспорт для обработки, посадки, уборки и транспортировки картофеля, а также автотранспорт для поездок коллектива с целью культурного отдыха (на базы отдыха, на рыбалку и охоту, за грибами, ягодами и пр.);
- предусмотреть возможность выплаты вознаграждения авторам служебного результата интеллектуальной деятельности в случаях:
 - получения патента, свидетельства или сохранения информации об этом результате интеллектуальной деятельности в режиме коммерческой тайны,

- использования служебного результата интеллектуальной деятельности.

Если результат интеллектуальной деятельности создан совместно с другими учреждениями, выплату вознаграждения предусматривать сотрудникам Центра при условии, что Центр является одним из патентообладателей.

8.3. Профсоюз обязуется:

- содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящим органом профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются содействовать вовлечению молодых ученых в госпрограммы по обеспечению служебным жильем.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

9.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

К настоящему Коллективному договору прилагаются следующие документы:

Приложение 1. Положение об оплате труда работников СФНЦА РАН.

Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 3. Положение о персональных данных работников.

Приложение 4. Положение о ненормированном рабочем дне.

Приложение 5. Перечень видов работ, а также вредных производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.