МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ

ИНСТИТУТ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ЭЛЕТРОДИНАМИКИ

РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

(ИТПЭ РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работников От работодателя

Заведующий лабораторией № 2 Директор ИТПЭ РАН

С.Г. Кибец В.Н. Кисель

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.

Москва 2019 г.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте теоретической и прикладной электродинамики Российской академии наук (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2 Сторонами Договора (далее Стороны) являются: Работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института теоретической и прикладной электродинамики Российской академии наук в лице уполномоченного представителя, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива; Работодатель Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт теоретической и прикладной электродинамики Российской академии наук в лице его представителя, действующего на основании Устава института.

1.3 Коллективный договор разработан на основе:

* ст. 37 Конституции Российской Федерации;
* Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ);
* Федерального закона от 12.01 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, и гарантии деятельности» (далее Закон № 10 – ФЗ);
* Устава Института;
* Других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и направленных на обеспечение социальной защиты работников Института.

1.4 Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями работодателя, работников и профкома Института.

1.5 Стороны договорились о том, что:

1.5.1 Условия Коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.5.2 В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить условия выполнения договора или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.3 В соответствии со статьей 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.6 Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

1.7 Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Институтом на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.8 Представители работодателя знакомят с Коллективным договором всех работников, а также всех вновь поступающих на работу, под роспись, доводят совместно с профкомом до работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях) и через сайт института.

1.9 Стороны обязуются в течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются на основе трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников института по сравнению с законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

2.3 Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.4 В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главного бухгалтера – шести месяцев). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.5 При поступлении работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Институте правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.6 Институт обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3 ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Институт осуществляет оплату труда в соответствии с законодательством РФ, настоящим Договором и Положением об оплате труда работников ИТПЭ РАН.

3.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

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

3.4 Институт разрабатывает предложения по совершенствованию систем оплаты труда с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.5 В целях повышения социального статуса работников, престижа профессии и мотивации труда Институт вырабатывает предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

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

3.6.1 Системы оплаты труда работников устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Института в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

3.6.2 Положение об оплате труда работников должно разрабатываться с участием представителя трудового коллектива и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.7 При разработке и утверждении в Институте критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующие основные принципы:

* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Института, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
* принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда должно осуществляться с мнением представителя трудового коллектива (принцип прозрачности).

3.8 Работодатель обязуется производить выплату заработной платы не реже, чем два раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.9 Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.10 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основании произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение сотрудников производится выдачей расчетных листков следующего вида:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **К выплате:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Организация: |  |  |  | ИТПЭ РАН | | | | | | | | | | | | | | | | | Должность: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Подразделение: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Оклад (тариф): |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Вид | | | | | | | Период | | | Рабочие | | | | Оплачено | | | Сумма | | | | Вид | | | | | | | Период | | | Сумма | | | |
| Дни | | Часы | |
| **Начислено:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Удержано:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | НДФЛ | | | | | | |  | | |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | **Выплачено:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | |  | | | | | | |  | | |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | |  | | | | | | |  | | |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | |  | | | | | | |  | | |  | | | |
|  | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | |  | | | | | | |  | | |  | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Долг предприятия на начало | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.00 | | | | Долг предприятия на конец | | | | | | | | | | 0.00 | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

3.11 При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12 При изменении системы оплаты труда работников заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

3.13 Работодатель обязуется ежегодно информировать на собрании работников о финансовом состоянии Института, структуре расходов и доходов.

3.14 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

3.15 Работодатель знакомит вновь принимаемого работника с порядком и условиями оплаты труда.

3.16 Работодатель и работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. (Приложение № 2)

4.2 В Институте установлена пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени – не более 40 ч в неделю и двумя выходными днями: субботой и воскресеньем.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю.

4.3 Для отдельных работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники по распоряжению работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем приведен в Правилах внутреннего трудового распорядка работников ИТПЭ РАН.

4.4 Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

4.5 Режим гибкого рабочего времени (начало и окончание работы, общая продолжительность), который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного времени (недели, месяца и т.д.) может быть введен по соглашению Сторон – работника и работодателя.

4.6 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с оформлением письменного распоряжения работодателя.

4.7 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8 Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, имеющим степень доктора наук – 56 календарных дней.

4.9 Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10 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.

4.11 По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

4.13 Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы в соответствии со статьёй 185 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;

- работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

4.14 Отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.

4.15 По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между работодателем и работником. Продолжительность такого отпуска должна быть согласована руководителями соответствующих подразделений Института (ст. 128 ТК РФ).

4.16 Работодатель обязуется выплачивать работнику отпускные не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск при подаче работником заявления не менее, чем за две недели до начала отпуска.

5 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1 Институт обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- выдачу работникам молока по установленным законодательством нормам либо по письменному заявлению работника замену выдачи молока денежной компенсационной выплатой. Размер компенсационных выплат определяется в соответствии с Порядком расчёта компенсационной выплаты (Приложении №4);

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- регулярное проведение предварительного и профилактического медицинских осмотров работников по установленному законодательством перечню должностей и профессий;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами порядке несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя трудового коллектива или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников;

- обеспечение нормальных условий труда работникам на каждом рабочем месте. В целях предотвращения неблагоприятного воздействия природных факторов (жара, смог и т. д.) на здоровье и работоспособность работника допустимое время пребывания на рабочем месте сокращается приказом директора.

5.2 Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо об угрозе или случаях причинения вреда здоровью работникам, находящимся на рабочем месте;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.3 Профсоюз:

- способствует соблюдению прав работников на безопасные условия труда;

- принимает участие в работе комиссий Института по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- проводит среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Работникам, обучающимся в государственных или имеющих государственную лицензию образовательных учреждениях по очно заочной или заочной форме, предоставляется учебный отпуск. Продолжительность учебного отпуска определяется в соответствии с предоставляемой «справкой вызовом» на основании ст. 173, 174, 176, 177 Трудового кодекса РФ. Оплачиваемый учебный отпуск предоставляется только работникам по основному месту работы.

6.2 При увольнении работников, достигших пенсионного возраста, основным местом трудовой деятельности которых является Институт, оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с «Положением о материальной поддержке работников ИТПЭ РАН».

6.3 Работники имеют право на повышение квалификации по профилю деятельности.

6.4 Работникам, основным местом трудовой деятельности которых является Институт, выплачивается единовременное денежное вознаграждение к юбилею в размере 10 000 рублей, начиная с 50 лет и далее через каждые десять лет.

6.5 Материальная помощь оказывается работодателем и профкомом на основании личного заявления работника. Порядок выплат регламентируется локальными актами («Положение о материальной поддержке работников ИТПЭ РАН»).

6.6 Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

6.7 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

6.8 Сокращенная продолжительность рабочего времени работника, связанная с наличием вредных условий труда, возрастными ограничениями и иными особыми условиями труда, определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.9 Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института как работоспособного коллектива. В связи с этим работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, ее нормальное функционирование и социальную защиту работников.

7 ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЗА

7.1 Работодатель:

7.1.1 Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюза в соответствии с положениями Конституции РФ, ТК РФ, федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, действующим законодательством РФ и не препятствует созданию и функционированию профсоюза в институте.

7.1.2 Предоставляет профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.1.3 Содействует профсоюзу в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.1.4 Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

7.1.5 Может при наличии собственных средств:

- совместно с профсоюзом организовывать доплату за пребывание детей работников во время летних школьных каникул в детских лагерях;

- выделять средства для приобретения новогодних подарков для детей работников;

- частично оплачивать расходы на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников при предоставлении соответствующих документов.

7.1.6 Признает работу на выборной должности председателя профкома профсоюза признается значимой для деятельности института и принимает это во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

8 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1 Настоящий договор вступает в силу первого января 2020 г.

8.2 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.

8.3 Работодатель обеспечивает ознакомление работников института с Коллективным договором после его подписания.

8.4 Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

8.5 Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

8.6 Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1 – Положение об оплате труда работников ИТПЭ РАН.

Приложение 2 – Правила внутреннего трудового распорядка ИТПЭ РАН.

Приложение 3 – Положение о материальной поддержке работников ИТПЭ РАН.

Приложение 4 – Положение о порядке расчета компенсационной выплаты.