

Директор ФГБНУ «ИЭМ»

Представитель работников –  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



*А. Дмитриев* / Дмитриев А.В./  
(подпись)

*июль* 2021 г.  
(печать)



*Ю. А. Мазинг* / Мазинг Ю.А./  
(подпись)

*июль* 2021 г.  
(печать)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Федерального государственного бюджетного научного учреждения**  
**«Институт экспериментальной медицины»**  
**на 2021–2024 годы**

Разработан рабочей комиссией по  
подготовке проекта и заключению  
Коллективного Договора, созданной  
согласно Распоряжению  
№82 от 16.12.2019 г.

Принят конференцией работников  
Федерального государственного  
бюджетного научного учреждения  
"Институт экспериментальной медицины"  
01 июля 2021 г.

Санкт-Петербург  
2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Институт экспериментальной медицины» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40–44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

**Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт экспериментальной медицины» (ФГБНУ «ИЭМ»)**, именуемое далее «Работодатель», в лице Директора Дмитриева Александра Валентиновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

**работники ФГБНУ «ИЭМ»**, именуемые далее «Работники», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя — Председателя первичной организации профсоюза ФГБУ «НИИЭМ» СЗО РАМН (далее по тексту «Первичная профсоюзная организация») Мазинга Юрия Андреевича, действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, далее при совместном упоминании именуемые «Стороны», а по отдельности — «Сторона», заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам социального партнерства, определенным Частью II Раздела II Трудового кодекса РФ и Сторонами Коллективного договора.

1.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания на срок 3 (три) года.

По истечении срока действия настоящий Коллективный договор может быть продлен по соглашению Сторон на срок не более трех лет.

1.4.1. В случае изменения организационно-правовой формы ФГБНУ "ИЭМ", смены его собственника и т.п., а также изменения состава, структуры, наименования органа управления Институтом, расторжения трудового договора (контракта) с Директором Института настоящий договор сохраняет свое действие. При реорганизации Института договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества Института действие настоящего договора продолжается в течение трех месяцев В этот период стороны вправе начать переговоры

о заключении нового коллективного договора или сохранить и дополнить действующий.

При смене формы собственности учреждения действие коллективного договора продолжается в течение трех месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.5. Первичная организация Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, действующая на основании Устава, является единственным полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Изменения и/или дополнения настоящего Коллективного договора могут быть внесены по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения изменений/дополнений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора.

1.8. Принятые Сторонами изменения и/или дополнения настоящего Коллективного договора оформляются протоколом, направляются на регистрацию в Комитет по труду и занятости Санкт-Петербурга в течение семи календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников ФГБНУ «ИЭМ» в течение 10 рабочих дней со дня регистрации посредством размещения на сайте ФГБНУ «ИЭМ» [www.iemspb.ru](http://www.iemspb.ru).

1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора, а Первичная организация профсоюза обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду, а текст настоящего Коллективного договора разместить на сайте ФГБНУ «ИЭМ» [www.iemspb.ru](http://www.iemspb.ru).

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Руководитель организации обязуется оформлять с Работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с Работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у

каждой из Сторон. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Формы, содержание и порядок заключения и изменения Трудового договора определяются Разделом III Части III Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Стороны признают, что, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности, успешного выполнения научных исследований и разработок и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав Работников ФГБНУ «ИЭМ».

Стороны признают, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава Работников ФГБНУ «ИЭМ» относится к исключительной компетенции Работодателя. Работодатель информирует Первичную профсоюзную организацию по вопросам изменений в структуре ФГБНУ «ИЭМ».

2.4. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, а также за другие достижения в работе Работник может быть поощрен Работодателем единолично или по согласованию с Первичной профсоюзной организацией:

- объявлением благодарности;
- награждением ценным подарком или денежной премией, размер которой устанавливается Ученым Советом ФГБНУ «ИЭМ»;
- награждением Почетной грамотой;
- представлением к награждению орденами, медалями и почетными грамотами органов законодательной и исполнительной власти;
- представлением к присвоению почетных званий «Лучший по профессии», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Отличник здравоохранения», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации» и др.

2.5. Первичная профсоюзная организация признает ответственность за осуществление общих целей и сотрудничает с Работодателем при разрешении конфликтов/трудовых споров.

2.6. Первичная профсоюзная организация обязуется представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с Работниками — членами Первичной профсоюзной организации, осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками, обеспечивать защиту и представительство Работников — членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Работодатель обязуется в своей деятельности руководствоваться нормами Раздела VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации

и Положением об оплате труда работников ФГБНУ «ИЭМ», которое является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 2).

3.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в валюте (рублях) Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника. При личном желании Работника изменить зарплатный банк Работник обязан в письменной форме предупредить Работодателя о смене банковских реквизитов за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.3. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБНУ «ИЭМ» и Положением об оплате труда работников ФГБНУ «ИЭМ», трудовым договором. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором, но не ниже 40% должностного оклада работника за отработанное время. Размер заработной платы за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени, с учетом оклада и надбавок, не зависящих от итогов работы за месяц или выполнения норм.

3.4. Положение об оплате труда Работников ФГБНУ «ИЭМ», утвержденное Директором ФГБНУ «ИЭМ» в установленном порядке, предусматривает:

3.4.1. Систему оплаты труда, доплаты к должностным окладам Работников при выполнении работ во вредных и/или опасных условиях труда.

3.4.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы (конкретный размер доплат определяется соглашением Сторон трудового договора).

3.4.3. Доплаты за работу в ночное время и в выходные/праздничные дни.

3.4.4. Систему материального поощрения, стимулирующие выплаты (премирования) по результатам труда.

3.4.5. Единовременные выплаты юбилярам, размер которых устанавливается приказом Директора ФГБНУ «ИЭМ» на основании решения Ученого Совета ФГБНУ «ИЭМ».

3.4.6. Другие выплаты.

3.5. Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованием Трудового кодекса Российской Федерации, либо путем переговоров Сторон в порядке, установленном настоящим договором.

3.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам Первичной профсоюзной организации в случаях серьезных материальных затруднений;
- выделять средства членам Первичной профсоюзной организации для частичного возмещения лечебно-диагностических процедур и оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов;
- частично компенсировать затраты членов Первичной профсоюзной организации на осуществление физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе и на детей членов Первичной профсоюзной организации;

- содействовать обеспечению нуждающихся Работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях;
- принимать участие в организации и проведении диспансеризации и других профилактических и оздоровительных мероприятий.

#### **4. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.2.1. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранение за ним места работы (должность) и средней заработной платы по основному месту работы.

4.2.2. Предоставление в случае сокращения численности Работников преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также, учет иных оснований, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками информирование в письменной форме Первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.4. Работодатель обязуется при увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

4.4.1. Направлять проекты приказов и обоснования по ним в Первичную профсоюзную организацию для получения мотивированного мнения.

4.4.2. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения.

4.4.3. Не позднее, чем за 2 месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под подпись.

4.4.4. Предлагать Работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности.

4.4.5. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть более 4 часов в неделю.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

4.5.1. Ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы.

4.5.2. Приостанавливает найм новых работников.

4.5.3. Вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

4.5.4. Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ФГБНУ «ИЭМ» и/или сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.7. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды компенсаций и выходных пособий, положенных Работникам.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя на основании Раздела IV Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Выполнение рабочих функций Работника вне ФГБНУ «ИЭМ» (посещение иных учреждений и организаций в целях выполнения своей работы) определяется режимом работы данных учреждений и организаций и обязательно согласовывается с непосредственным Руководителем (цель поездки, название организации, в которую Работник направляется, время убытия и ориентировочное время возвращения). Правила и порядок работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в период служебной командировки устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами.

5.3. Для Работников, заключивших с ФГБНУ «ИЭМ» трудовой договор о работе по совместительству, норма рабочего времени за учетный период не должна превышать половину нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц), установленной для данной категории Работников.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса о времени отдыха договорились руководствоваться нормами Раздела V Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБНУ «ИЭМ», а также о нижеследующем:

6.1. Время отдыха — время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и отражается в Трудовом договоре Работника; при сменном графике работы перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут;
- два выходных дня — суббота, воскресенье (при пятидневной рабочей неделе);
- нерабочие праздничные дни (при пятидневной рабочей неделе);
- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также изменяться время предоставления перерыва для отдыха и питания.

6.5. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

6.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; для кандидатов наук, связанных с осуществлением научной работы, её регулированием и руководством ею — продолжительностью 42 календарных дня; для докторов наук, связанных с осуществлением научной работы, её регулированием и руководством ею — продолжительностью 56 календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.7. Работодатель может предоставлять сотрудникам ФГБНУ «ИЭМ» краткосрочные отпуска на основании личных заявлений с сохранением средней заработной платы в случае:

- бракосочетания — до 3 рабочих дней;
- рождения ребенка — до 2 рабочих дней;
- смерти членов семьи — до 3 рабочих дней;
- сотрудникам, имеющим детей младшего школьного возраста, — в день начала школьного учебного года (1 сентября, День знаний).



6.8. Первичная организация профсоюза обязуется:

6.8.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Коллективного договора и соглашений.

6.8.2. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. На основании Раздела X Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Функционирование службы охраны труда и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

7.1.2. Ежегодное планирование мероприятий по охране труда.

7.1.3. Оборудование и обеспечение работы кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

7.1.4. Разработку программы действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе.

7.1.5. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.1.6. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».

7.1.7. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.1.8. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда (СОУТ) с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений (при декларировании безопасных мест проведение СОУТ продлевается ещё на 5 лет).

7.1.9. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.1.10. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу во вредных условиях труда.

7.1.11. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил

по охране труда.

7.1.12. Предоставление Работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

7.1.13. Проведение СОУТ рабочих мест Работников с обязательным участием представителя Первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях).

7.1.14. Ознакомление Работников с результатами СОУТ под подпись, внесение соответствующих изменений в трудовые договоры.

7.1.15. Сохранение гарантий и компенсаций Работникам, предусмотренных результатами ранее проведенной аттестации рабочих мест, до проведения СОУТ в ФГБНУ «ИЭМ».

7.1.16. Снабжение Работников молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

7.1.18. Проведение обязательных психиатрических освидетельствований отдельных категорий Работников.

7.1.19. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.1.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

7.1.21. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.22. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.23. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению

жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.24. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.1.25. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.1.26. 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.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.2.3. Немедленно извещать непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. Первичная организация профсоюза обязуется:

7.3.1. Проводить постоянный профсоюзный контроль состояния охраны труда в ФГБНУ «ИЭМ», соблюдения Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов в сфере охраны труда и здоровья Работников.

7.3.2. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров, на заседаниях Первичной профсоюзной организации.

7.3.3. С участием Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации ежегодно заключать Договор коллективного страхования членов профсоюза.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выполнять надлежащим образом требования Федеральных законов об обязательном социальном страховании Работников.

8.1.2. Своевременно перечислять денежные средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления их в пенсионный фонд.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.ст. 227–231 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967.

8.2. Первичная организация профсоюза:

8.2.1. Содействует Работодателю в реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2.2. Содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и мероприятий по формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом.

8.2.3. Принимает участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев.

8.2.4. Осуществляет дополнительное добровольное страхование членов Первичной профсоюзной организации.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

9.1. Стороны договорились считать молодыми работниками ФГБНУ «ИЭМ» граждан Российской Федерации в возрасте не старше 30 лет (далее – молодые Работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в ФГБНУ «ИЭМ» являются:

9.2.1. Разъяснительная работа с молодыми Работниками в целях закрепления их в организации.

9.2.2. Развитие творческой активности молодых Работников.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию кадрового резерва из числа молодых Работников.

9.3.2. Содействовать Совету молодых ученых и специалистов с целью активизации участия молодых Работников в повышении эффективности деятельности ФГБНУ «ИЭМ».

9.4. Первичная организация профсоюза обязуется:

9.4.1. Назначить одного из заместителей Председателя первичной организации профсоюза ответственным за работу с молодежью.

9.4.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых Работников.

9.4.3. Оказывать помощь молодым Работникам в соблюдении законодательно установленных для них льгот и дополнительных гарантий.

9.4.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

9.5. Работодатель и Первичная организация профсоюза поощряют молодых Работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Первичной профсоюзной организации.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. Признает право Первичной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на заключение от имени Работников настоящего Коллективного договора, а также на контроль исполнения обязательств Работодателя, предусмотренных настоящим Коллективным договором, ознакомление с планами финансово-хозяйственной деятельности ФГБНУ «ИЭМ» и внесение предложений.

10.1.2. Соблюдает права и гарантии Первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.1.3. Направляет на согласование с Первичной организации профсоюза проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и обоснования по ним. Первичная организация профсоюза, не позднее 7 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта, согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения по его изменению.

Работодатель, в случае несогласия с предложениями, обязан провести в течение 5 рабочих дней дополнительные консультации с Первичной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации для достижения взаимоприемлемого решения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в комиссии по оценке деятельности Работников и ФГБНУ «ИЭМ».

10.2.2. Не препятствовать осуществлению представителями Первичной организации профсоюза, вышестоящих выборных профсоюзных органов Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений.

10.2.3. Рассматривать представления органов Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры

по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах их представителям в срок до 7 рабочих дней со дня получения требования.

10.2.4. Обеспечивать участие представителей Первичной организации профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений Работников.

10.2.5. Принимать локальные нормативные акты ФГБНУ «ИЭМ», в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, по согласованию с Первичной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

10.2.6. Освобождать от основной работы членов Первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза здравоохранения Российской Федерации и Федерации Независимых Профсоюзов России, а также освобождать от работы членов Первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, избранных в состав выборных органов Профсоюза здравоохранения Российской Федерации всех уровней для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.7. Перечислять, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза здравоохранения Российской Федерации членские профсоюзные взносы в размере одного процента от суммы месячного заработка Работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных денежных средств.

10.3. В целях создания условий деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель обеспечивает возможность размещения информации, касающейся деятельности Первичной организации профсоюза, в доступном для всех Работников месте.

10.4. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Для своей работы Профсоюзный комитет также может использовать принадлежащие ФГБНУ "ИЭМ" средства электронной и факсимильной связи и множительную технику.

10.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения и сооружения Института, необходимые для проведения профсоюзных мероприятий.

10.6. Работодатель может отчислять профсоюзному комитету денежные средства на культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных по согласованию сторон.

## **11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ**

11.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по

соглашению Сторон.

11.2. Внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка ФГБНУ "ИЭМ" согласуются с Первичной Профсоюзной организацией и на основании согласования допускают изменения действующей редакции ПВТР ФГБНУ "ИЭМ", как приложения к Коллективному договору. Измененная указанным образом редакция Правил внутреннего трудового распорядка ФГБНУ "ИЭМ" автоматически становится действующей составной частью данного Коллективного договора.

11.2. Урегулирование разногласий по исполнению настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить вновь принимаемого Работника с настоящим Коллективным договором.

11.5. Настоящий Коллективный договор подписан в 4 (Четырех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.



От имени Работодателя:

Директор ФГБНУ «ИЭМ»

(М.П.)

 /Дмитриев А.В./

От имени Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБУ «НИИЭМ» СЗО РАМН



 /Мазинг Ю.А./

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБНУ "ИЭМ"
2. Положение об оплате труда работников ФГБНУ "ИЭМ"
3. Перечни работ с особо тяжелыми и особо вредными, с тяжелыми и вредными условиями труда, при работе на которых работники имеют право на доплаты за условия труда от 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 годов.
4. Соглашение по охране труда на 2020 год.
5. Положение об обеспечении работников спецодеждой, специальной обувью и

другими средствами индивидуальной защиты.

6. «Перечень должностей и профессий работников ФГБНУ «ИЭМ», которым устанавливается дополнительный отпуск» от 2017, 2018, 2019 годов.