

Представитель работодателя

Представитель работников

Директор
ФБУ «Забайкальский ЦСМ»

Председатель профсоюзного
комитета ФБУ «Забайкальский ЦСМ»

Г.Н.Никифорова

М.А.Ботина

11 февраля 2013г.
МП

11 февраля 2013г.
МП



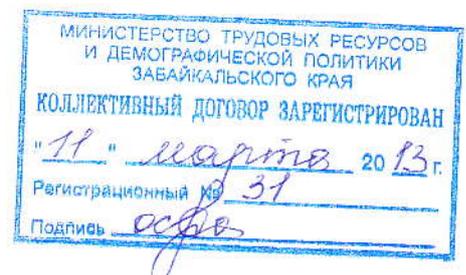
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального бюджетного учреждения
«Государственный региональный центр
стандартизации, метрологии и испытаний
в Забайкальском крае»

на 2013-2015годы

Принят на собрании трудового коллектива

11 февраля 2012г.
Протокол № 1



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.....	2
2. Совершенствование производственно-экономической деятельности и социально-трудовой деятельности.....	2
3. Содействие занятости работников.....	3
4. Оплата труда.....	5
5. Рабочее время и время отдыха.....	18
6. Охрана труда и здоровья.....	22
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	23
8. Страхование.....	24
9. Гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства....	25
10. Контроль и ответственность сторон за выполнение обязательств.....	26
11. Изменения и дополнения Коллективного договора.....	26
12. Действие Коллективного договора.....	26

1. Общие положения.

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения между работниками и работодателем ФБУ «Забайкальский ЦСМ» на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются: «Работодатель» – Федеральное бюджетное учреждение «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Забайкальском крае» сокращенное наименование – ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (далее ФБУ «Забайкальский ЦСМ») в лице директора учреждения и «Работники» ФБУ «Забайкальский ЦСМ», представленные профсоюзным комитетом – «Профсоюз».

1.3. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2. Совершенствование производственно-экономической деятельности и социально- трудовой деятельности.

2.1. Работодатель принимает меры, направленные на:

- обеспечение устойчивости работы, выполнение экономических и социальных показателей деятельности центра;
- государственную поддержку работ в области технического регулирования и метрологии;
- создание условий для роста производительности труда;
- поддержку материально-технической и эталонной базы Центра;
- государственную поддержку на создание и ведение Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, общероссийских классификаторов;

- реализацию комплексных мер в целях стабилизации финансового положения Центра в том числе для обеспечения выплат стимулирующего характера (премирований) Работникам.
- 2.2. Отношения Работников и Работодателя в Центре регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор с Работниками в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ заключаются преимущественно на неопределенный срок.
- 2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения, определенного Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором.
- 2.5. При заключении или расторжении трудовых договоров Профсоюз при необходимости оказывает юридическую помощь принимаемым или увольняемым работникам.
- 2.6. Профсоюз проводит среди членов профсоюза работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего распорядка, законодательства о труде, принимает совместно с Работодателем оперативные меры по предупреждению и рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Содействие занятости работников

- 3.1. Стороны коллективного договора осуществляют прогнозирование возможного высвобождения Работников. Заблаговременно разрабатывают и реализуют мероприятия по предотвращению массовых увольнений, содействуют занятости высвобождаемых Работников.
- 3.2. Работодатель обеспечивает выполнение Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов, затрагивающих социально-трудовые права Работников.
- 3.3. Работодатель:
- принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультаций с соответствующими органами профсоюза и обязуется не использовать заемный труд;
 - при необходимости разрабатывает согласованные с Профсоюзом конкретные меры по сохранению и созданию рабочих мест, которые могут быть оформлены в виде приложения к коллективному договору, предусматривает обязательства по организации опережающей профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора;
 - включает представителей выборного профсоюзного органа при проведении процедуры банкротства, реорганизации организации в соответствующие комиссии;

- одновременно с предупреждением о сокращении предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же организации с учетом квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.4. Работникам в случае расторжения трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата Работников:

3.4.1. Выплачивают выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

3.4.2. Сохраняют средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

3.4.3. Сохраняет средний заработок на период трудоустройства в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник в двух недельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

3.4.4. Учитывает преимущественное право, предусмотренное Трудовым кодексом РФ, оставления на работе при высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штата;

3.4.5. Не допускает расторжения трудового договора по сокращению численности или штата Работников с одинокими матерями, имеющими на иждивении детей в возрасте до 18 лет, а также с беременными женщинами и женщинами, имеющих детей до трех лет;

3.5. В случае ликвидации Центра или массового увольнения Работников, связанных с финансовой несостоятельностью Центра, Работодатель:

- принимает меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью;
- предоставляет высвобождаемым Работникам, в период действия предупреждения о сокращении, один день в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы на срок до одного месяца.

3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в порядке, предусмотренном ст. 82 Трудового кодекса РФ.

3.7. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если они являются членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

3.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от профсоюзного органа Центра.

3.9. Профсоюзный орган:

- принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников центра;
- представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых

конфликтов и принимает меры по защите законных интересов Работников.

4. Оплата труда.

4.1. Стороны проводят политику, направленную на повышение заработной платы Работников Центра. Рост эффективности производства сопровождается ростом заработной платы работников.

4.2. Системы оплаты труда Работников Центра определены в Положении об условиях оплаты труда и материального стимулирования ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (Приложение № 1 к коллективному договору), которое утверждается Директором согласно Устава с учетом мнения представительного органа Работников и в соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ включает в себя:

- условия и размеры выплат компенсационного характера (за работу с вредными условиями труда, в местности с особыми климатическими условиями, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, дополнительные оплаты за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, образцовое качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, единовременные премиальные выплаты);
- условия оплаты труда заместителя директора, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Условия оплаты Работника, в том числе размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, работающих по совместительству производится отдельно по каждой из должностей

4.4. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы;
- выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца;
- выполнение обязанностей организации перед государством по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды;
- недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и др.) за счет снижения размеров заработной платы работников.

4.5. Перечень численного состава Работников с указанием их количества, должностей, профессий, должностных окладов и особенностей их оплаты определен в Штатном расписании ФБУ «Забайкальский ЦСМ».

Штатное расписание составляется в соответствии с:

- Общероссийским классификатором профессий рабочих должностей, служащих и тарифных разрядов, утвержденных Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 года № 367;
- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 года № 37;
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 года № 1 «Об утверждении Порядка применения унифицированных форма первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;
- Постановлением Госкомстата России от 23.04.1999 года № 20 «Об утверждении Порядка применения унифицированных форма первичной учетной документации»;
- Порядок утверждения, внесенный изменений в штатное расписание устанавливается в Положении об условиях оплаты труда и материального стимулирования ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (Приложение № 1 к коллективному договору).

4.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях, через кассу или перечислением денежных средств на банковский счет Работника.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа следующего за расчетным.

4.7. Оклад – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за полный календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.8. Размер должностного оклада каждого работника устанавливается директором Центра на основе требований к его профессиональной подготовки, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, выполнению плановых заданий с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9. В случае невыполнения плана доходов структурными подразделениями в течение трех месяцев подряд, решается вопрос о проведении реорганизационных мероприятий в ФБУ «Забайкальский ЦСМ» и введении сокращенного рабочего времени.

4.10. К должностному окладу Работника приказом директора при наличии денежных средств в фонде оплаты труда устанавливается повышающий

коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в ФБУ «Забайкальский ЦСМ»:

- при непрерывном стаже от 3 лет до 5 лет – 0,02;
- при непрерывном стаже от 5 лет до 10 лет – 0,05;
- при непрерывном стаже свыше 10 лет – 0,1.

4.11. Решение о введении повышающего коэффициента принимается приказом директора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Порядок начисления повышающего коэффициента отражается в Положении об условиях оплаты труда и материального стимулирования Работников ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (Приложение № 1 к коллективному договору).

4.12. Порядок исчисления непрерывного стажа работы, дающего право на выплату повышающего коэффициента к окладу:

4.12.1 В непрерывный стаж работы в ФБУ «Забайкальский ЦСМ» входит время работы в:

- Государственном учреждении «Читинский центр стандартизации, метрологии и сертификации»;
- Читинской лаборатории госнадзора за стандартами и измерительной техникой;
- Федеральном государственном учреждении «Читинский центр стандартизации, метрологии и сертификации»;
- Федеральном бюджетном учреждении «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Забайкальском крае».

4.12.2. При увольнении из вышеперечисленных учреждений и поступлений вновь на работу непрерывный стаж сохраняется в случае увольнения по уважительной причине и при условии, что перерыв в работе не превысил двух месяцев.

4.12.3. Уважительными причинами увольнения является:

- болезнь, препятствующая продолжению работы в организации или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами 1 группы.

4.13. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы всем категориям Работников в соответствии со ст.134 ТК РФ Работодатель обязуется ежегодно по состоянию на 1 марта каждого календарного года производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги при наличии денежных средств в фонде оплаты труда, в соответствии со статистическими данными за прошедший год

4.14. Компенсационные выплаты – выплаты обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.15. Устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Кроме данных выплат, предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты, связанные с переводом работника с его согласия, связанным с сокращением численности или штата работников на нижеоплачиваемую должность.

4.16. Размеры компенсационных выплат:

4.16.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями установлены следующие:

- районный коэффициент 20%;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Забайкальского края, Республик Бурятия и Хакасия – 30%.

4.16.2. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам ФБУ «Забайкальский ЦСМ» устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006г. № 573 « О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и работникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Указанная надбавка выплачивается работникам, имеющим оформленный в установленном порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей.

4.16.3. Оплата работы, выполняемой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- сверхурочная работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее

чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.152 Трудового кодекса РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- работа в ночное время (с 22-00 до 6-00) оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% от оклада, рассчитанного за 1 час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.16.4. Работнику, совмещающему другую профессию (должность) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, или выполняющему наряду со своей основной работой дополнительные объемы работ по своей основной профессии (должности) производится компенсационная выплата. Согласно ст.151 Трудового кодекса РФ, размер выплаты устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенного между Работником и Работодателем и зависит от содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты может выражаться в абсолютном выражении либо в процентном соотношении. При этом её размеры выплаты не связаны какими-либо ограничениями.

4.16.5. Работникам, переведенным с их согласия на нижеоплачиваемую должность в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в размере разницы в окладах в течение 6 месяцев, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.17. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

4.18. Для усиления материальной заинтересованности Работников Центра в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышение эффективности производства и качества работ по итогам производственно-хозяйственной деятельности в случае выполнения плана доходов и отсутствия замечаний по качеству работы и трудовой дисциплины, наличия

денежных средств, по решению директора Работникам установлены следующие *выплаты стимулирующего характера*:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).
- Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, полученных от выполнения плана доходов, направляемых на оплату труда Работников учреждения:

Заместителя директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора (по представлению заместителя директора);

Всех остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения (по предоставлению руководителей структурных подразделений).

Объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30% средств на оплату труда.

За интенсивность и высокие результаты работы Работникам учреждения предусматриваются премии, которые выплачиваются одновременно в каждом конкретном случае по приказу учреждения (с учетом предложений руководителя структурного подразделения для работников данного структурного подразделения) или по приказу Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

При премировании учитывается:

- напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения в регионе;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Выплаты работникам за образцовое качество выполняемых работ осуществляются одновременно в виде премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли Российской Федерации по представлению Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;

- награждении почетным званием "Почетный метролог" и нагрудным знаком "За заслуги в области стандартизации и качества" имени В.В. Бойцова;
- награждении Почетной грамотой Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

Премии устанавливаются в абсолютном размере и не зависят от занимаемой должности премируемого работника учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- единовременная премиальная выплата по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (например, госзаказ).

При премировании учитывается:

- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (например, размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд);
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетных материалов.

Показатели и критерии премирования по итогам работы за месяц и критерии их установления:

- выполнение планового задания без его корректировки в сторону снижения;
- участие работников учреждения в разработке методических материалов Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда.

Показатели и критерии премирования по итогам работы за квартал и критерии их установления:

- выполнение планового задания без его корректировки в сторону снижения;
- участие работников учреждения в разработке методических материалов Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда.

Показатели премирования по итогам работы за год и критерии их установления:

- увеличение дохода к предыдущему году от реализации работ (услуг);

-соблюдение норматива (в процентах к годовому доходу) средств, направленных учреждением на приобретение метрологического и испытательного оборудования, а также его модернизацию, утверждаемого приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;

-эффективное использование имущества, находящегося в оперативном управлении ФБУ ЦСМ, включая обязательное оформление регистрации недвижимого имущества, недопущение использования имущества сторонними организациями, а также использование площадей зданий и оборудования только в целях осуществления уставной деятельности или на социальные нужды работников учреждений.

По итогам года администрации Центра в комиссию по исполнению настоящего Коллективного договора предоставляется отчет о финансово-хозяйственной деятельности за год не позднее 20 января следующего года для премиальной выплаты по итогам года.

4.18.1. Размер премии каждого структурного подразделения рассчитывается экономическим структурным подразделением, утверждается директором и доводится до конкретного структурного подразделения.

Распределение премии внутри подразделения производится руководителем структурного подразделения индивидуально с учетом вклада работника в выполнении планового задания в данном отчетном периоде.

Премии выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период (месяц, квартал) не позднее 15 числа следующего за расчетным.

4.18.2 Премиальные выплаты Работнику за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются по представлению руководителя структурного подразделения Работника, либо по приказу Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

4.18.3 При увольнении работника по собственному желанию или выходом на пенсию премия выплачивается ему за отработанный период.

Премирование работников Центра осуществляется на основании «Положения об условиях по оплате труда».

4.19. Основанием для **депремирования**, т.е. лишения либо снижения размеров премиальных выплат является:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение письменного распоряжения непосредственного руководителя подразделения, заместителя директора или приказа директора Центра;
- утрата или повреждение имущества работодателя;
- невыполнение установленных должностных обязанностей

нарушение сроков выполнения поручений по вине работника
Данные основания для депремирования должны быть указаны в приказе либо распоряжении директора ФБУ «Забайкальский метрологический центр»

Депремирование (лишение либо снижение размера премии) оформляется путем включения в приказ о премировании указания оснований.

Депремирование производится за тот расчетный период, в котором был издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания.

4.20 Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (квартал), не выплачиваются работникам:

- уволенным, проработавшим неполный период, за который начисляется премия;
- заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев;
- принятым с испытательным сроком, на время испытательного срока;
- отсутствовавшим на рабочем месте в периоде, за который начисляются премияльные выплаты по причине временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, прогула.

4.21. Все стимулирующие выплаты по мотивированному решению директора ФБУ «Забайкальский ЦСМ» могут быть отменены полностью либо частично или перенесены на поздние сроки, в случае:

- невыполнения планового задания по доходам, как в отдельных структурных подразделениях Центра, так и по Центру в целом;
- при необходимости срочной мобилизации финансовых средств на решение особо важных задач развития материально-технической базы ФБУ «Забайкальский ЦСМ»;
- непредвиденного ухудшения финансового состояния ФБУ «Забайкальский ЦСМ», связанного с внешними факторами;
- превышения установленных пределов средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

4.22. Оплата труда директора, его заместителя и главного бухгалтера

4.22.1. Заработная плата директора ФБУ «Забайкальский ЦСМ» и его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.22.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором, заключенным с Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в котором законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплат труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» и приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 07 августа 2008г. № 2468 «Об утверждении

перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» для руководителей подведомственных учреждений».

4.22.3. Размер оклада равен кратному отношению к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ФБУ «Забайкальский ЦСМ».

4.22.4. Размер должностного оклада директора ФБУ «Забайкальский ЦСМ» утверждается приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

4.22.5. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами на 30 % ниже оклада директора.

4.22.6. Выплаты компенсационного характера, непосредственно связанные с выполнением трудовых функций, директору Центра, его заместителю и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

4.22.7. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности директора, в повышении результативности деятельности возглавляемого им ФБУ «Забайкальский ЦСМ», в своевременном и надлежащем исполнении своих должностных обязанностей и поощрении его за выполненную работу.

4.22.8. Директору Центра с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы за отчетный период, а также за выполнение важных и особо важных работ.

4.22.9. Премирование руководителя осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения за отчетный период.

Период, за который выплачивается премия руководителю, конкретизируется в трудовом договоре, заключаемому руководителем ФБУ «Забайкальский ЦСМ» с Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии.

За основу подведения итогов берется оценка следующих показателей деятельности ФБУ «Забайкальский ЦСМ»:

- разработка и реализация концепции развития учреждения на 3 года;
- выполнение плановых заданий по оказанию платных работ и услуг в области стандартизации, обеспечения единства измерений и подтверждения соответствия без корректировки в сторону снижения;
- своевременное выполнение поручений Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- подготовка информационных материалов для Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- освоение новых видов работ и методов лабораторных испытаний;
- внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

- своевременная аккредитация (аккредитация на повторный срок) испытательных лабораторий;
- укрепление материально-технической базы учреждения;
- финансово-экономические показатели;
- кассовое исполнение утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности;
- своевременная выплата заработной платы;
- работа с кадрами (текущая кадров – годовой показатель);
- повышение квалификации работников;
- аттестация рабочих мест;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда;
- участие учреждений в совместных работах с научно-исследовательскими институтами.

Премия директору может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- нарушений финансовой и налоговой дисциплины;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушении или невыполнении приказов Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- нарушений, выявленных по результатам проверки деятельности учреждения;
- нарушений, выявленных по результатам проверки обращений граждан и документально подтвержденных;
- невыполнение условий коллективного договора;
- низкого качества представляемой отчетности и материалов, направляемых в Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии.

4.22.10. Премия директора ФБУ «Забайкальский ЦСМ» по итогам работы за месяц (квартал) рассчитывается в соответствии с Положением об условиях оплаты труда и материального стимулирования работников ФБУ «Забайкальский ЦСМ», не может превышать среднего норматива вознаграждения за данный отчетный период по ФБУ «Забайкальский ЦСМ» и не требует согласования с Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

4.22.11. Размеры премирования руководителей учреждений и критерии оценки их деятельности по итогам года устанавливаются приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии.

4.22.12. Премия за выполнение важных и особо важных работ выплачивается руководителям учреждений одновременно по итогам выполнения этих работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

Премии за выполнение важных и особо важных работ согласовываются с Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии.

Максимальным размером премия за выполнение важных и особо ответственных работ не ограничена.

4.22.13. Заместителю директора, главному бухгалтеру выплачиваются премии, предусмотренные работникам учреждения Положением об условиях оплаты труда и материального стимулирования работников ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (Приложение № 1).

4.23. Несистемные выплаты из средств прибыли

4.23.1. при финансовой стабильности Центра, наличии денежных средств по решению директора производятся выплаты социального характера:

- выплата единовременного вознаграждения за долголетнюю безупречную работу в ФБУ «Забайкальский ЦСМ»;
- единовременные выплаты, связанные с определенными событиями в жизни работника или в деятельности Центра (выплаты к юбилейным датам работников Центра, единовременные выплаты работникам Центра в честь празднования Международного женского дня 8 Марта, Дня защитника Отечества 23 февраля, единовременные выплаты к профессиональным праздникам – дню стандартизации, дню метрологии и др.);
- средства на социальные нужды Работников и оказание материальной помощи;
- материальная помощь к очередному ежегодному отпуску.

4.23.2. Размер выплат:

4.23.2.1. Выплата единовременного вознаграждения за долголетнюю, безупречную работу в Центре в размере заработной платы согласно штатного расписания в размере:

за 10 лет – 1,0; за 15 лет – 1,5; за 20 лет – 2,0; за 25 лет – 2,5; за 30 лет – 3,0; 35-3,5, за 40 лет – 4,0.

4.23.2.2 Единовременные выплаты, связанные с определенными событиями в жизни работника или в деятельности Центра и их размеры:

- в честь 50-летия – 1000 рублей;

- в честь 55-летия женщинам и 60-летия мужчинам – 2000 рублей.

4.23.2.3. В связи с увольнением работника по причине достижения пенсионного возраста и выхода на пенсию по старости ему выплачивается единовременная выплата в зависимости от непрерывного стажа работы в ФБУ «Забайкальский ЦСМ»:

- от 10 лет в размере оклада работника;

- от 15 лет – в размере одного с половиной оклада;

- от 20 лет – в размере двух окладов;

- от 25 лет – в размере двух с половиной окладов;

- от 30 лет – в размере трех окладов;

- от 35 лет – в размере трех с половиной окладов;

- от 40 лет – в размере четырех окладов.

При наличии финансовых средств размер выплат может быть увеличен по согласованию с профсоюзным органом Центра.

Данная выплата производится в случае увольнения работника в течение 3-х месяцев со дня назначения ему трудовой пенсии по старости.

Непрерывный стаж, дающий право на вышеназванную единовременную выплату исчисляется в соответствии с пунктом 3.12. настоящего коллективного договора.

4.23.2.4. Единовременные выплаты работникам Центра в честь празднования Международного женского дня 8 Марта, Дня защитника Отечества 23 февраля.

4.23.2.5. Единовременные выплаты к профессиональным праздникам – Дню стандартизации, Всемирному дню метрологии.

4.23.2.6. Частичное финансирование вечеров, проводимых для Работников Центра в честь юбилеев Центра, профессиональных и других праздников.

4.23.2.7. Подарки и единовременные выплаты ко дню пожилого человека, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля пенсионерам, уволенным в связи с уходом на пенсию по старости из Центра в размере 1000 рублей.

4.22.3. Порядок и размеры выделения средств на социальные нужды Работников и оказания им материальной помощи.

4.23.3.1. Материальная помощь при смерти близкого родственника (мать, отец, супруг(а), брат, сестра, дети) в размере 5000 рублей.

4.23.3.2. Материальная помощь родственникам при смерти Работника Центра до 10000 рублей.

4.23.3.3. Материальная помощь при стихийных бедствиях, пожарах, кражах (при наличии письменного заключения соответствующего органа) составляет от 3000 до 5000 рублей. Размер помощи зависит от материального положения работника и размера ущерба (до 5000 рублей). Если работник одинокий родитель и (или) имеет на содержании не работающих иждивенцев, больных членов семьи, и (или) находится в затруднительном материальном положении, размер возмещения ущерба может быть увеличен до 100%, т.е. 5000 руб.

4.23.3.4. Материальная помощь при рождении ребенка (при предоставлении копии свидетельства о рождении) – 2000 рублей.

4.23.3.5. Материальная помощь в целях компенсации документально-подтвержденных затрат на приобретение медикаментов на лечение Работника до 10000 рублей. Рассмотрение вопроса о выдаче материальной помощи в качестве компенсации расходов на лечение и медицинское обслуживание ведется на основании письменного заявления Работника, ходатайства профсоюзного комитета Центра и при условии, что лечение производится в медицинских учреждениях, имеющих соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности, а также при предоставлении работником документов, подтверждающих его фактические расходы на лечение, приобретение медикаментов, назначенных ему лечащим врачом. Размер помощи зависит от материального положения работника (не более 10000 рублей). Если работник одинокий родитель и (или) имеет на содержании не работающих иждивенцев, больных членов семьи, и (или) находится в затруднительном материальном положении, размер компенсации может быть увеличен до 10000 рублей. Оплата лечения, медицинского

обслуживания в частных клиниках производится только в том случае, если у работника есть направление лечащего врача из поликлиники по месту жительства, наличия соответствующих лицензий на осуществление медицинской деятельности.

4.23.3.6. Материальная помощь на приобретение новогодних подарков всем работникам Центра до достижения ими возраста 16 лет включительно.

4.23.3.7. Материальная помощь на приобретение овощей (при наличии средств).

4.23.3.8. Материальная помощь в размере месячного оклада при уходе работника Центра в очередной ежегодный отпуск.

4.23.3.9. Решение об оказании материальной помощи принимает директор Центра на основании письменного заявления работника и (или) ходатайства профсоюзного комитета, при наличии средств фонда оплаты труда. В случае если положениями данного коллективного договора не оговорены размеры материальной помощи, размеры выплат устанавливает директор. Решение оформляется в виде приказа, либо распоряжения директора.

4.23.4. В случае направления работника ФБУ «Забайкальский ЦСМ» в командировку ему выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке в размере – 300 (триста) рублей, по Каларскому, Тунгокочинскому району – 450 руб., за счет средств полученных от приносящей доход деятельности.

4.23.5. Работникам, выполняющим работу за пределами ФБУ «Забайкальский ЦСМ» (работа на предприятиях, учреждениях, организациях, не связанная с командировкой) выплачивается стоимость проезда в городском транспорте в соответствии с заполненным маршрутным листом.

4.23.6. При направлении в командировку работнику возмещаются расходы по проезду в такси соответственно к аэропорту, вокзалу и от аэропорта, вокзала в случае отсутствия возможности проезда транспортом общего пользования и при наличии документов, подтверждающих эти расходы.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в ФБУ «Забайкальский ЦСМ» определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными директором Центра и согласованными с профсоюзным органом, прилагаемыми к настоящему договору.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Центре составляет 38 часов в неделю, 8 часов в день. Сокращенный шестичасовой рабочий день устанавливается каждую пятницу для всех работников.

5.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный оплачиваемый отпуск – 8 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.4. Графики отпусков утверждаются директором центра с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.5. Отпуск без сохранения заработной платы.

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

- Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, Работодатель предоставляет по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, свадьбы детей – до пяти календарных дней;
- работникам в обоснованных случаях на основании его заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы с использованием по часам.
- Работникам в случае смерти близких родственников предоставляется трехдневный оплачиваемый отпуск.

5.6. По желанию работника ежегодный отпуск может делиться на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.7. При расчете среднего заработка для начисления ежегодного отпуска расчетный период установить 12 месяцев. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

5.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе осуществляется с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение

установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи государственного имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны

быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Центра в качестве одного из приоритетных направлений совместной деятельности.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, сохранению здоровья работников. Назначает ответственного за охрану труда, имеющего соответствующую подготовку.

6.2.2. Создает необходимые условия для уполномоченных профкома по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями по охране труда за счет средств организации.

6.2.3. Ежегодно совместно с профкомом проводит анализ производственного травматизма.

6.2.4. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в полном объеме и в установленные сроки бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

6.2.5. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и осуществляет мероприятия по приведению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест проводится не реже одного раза в пять лет (Приказ Минздравсоцразвития от 31.08.2007 года № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

6.2.6. Предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности на осуществление лечебно-профилактических, оздоровительных мероприятий, а также мероприятий по гигиене труда и технике безопасности до 3% от фонда оплаты труда.

6.2.7. Организует проведение периодических медицинских осмотров работников центра с сохранением среднего заработка во время прохождения медицинских осмотров ежегодно.

6.2.8. Проводит в обязательном порядке за счет средств центра обучение и аттестацию по проверке знаний требований охраны труда.

6.3. Стороны обязуются участвовать в расследовании произошедших в центре аварий и несчастных случаев, готовить предложения по их предупреждению.

6.4. Профком обязуется осуществлять контроль по соблюдению законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем нормативных актов по охране труда, анализировать состояние условий и охраны труда.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот, компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель при наличии финансовых средств изыскивает возможности и осуществляет:

7.2.1. Выплату работникам всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и установленные сроки.

7.2.2. Оплату путевок в санатории, санатории-профилактории, в оздоровительные лагеря.

Условия предоставления путевок:

- дотации родителям на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря до 30% от стоимости путевки. В случае тяжелого финансового положения родителя, а также необходимости оздоровления тяжело больного ребенка размер дотации может быть увеличен;

- дотации работникам на приобретение путевок для лечения в санатории – до 50%.

7.3. Обеспечение местами детей работников центра в детских дошкольных учреждениях по возможности. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством, а также отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение высшего профессионального образования.

7.4. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания) возмещение семье погибшего расходов, связанных с погребением, а также выплату семье погибшего, проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее 3-х кратного среднемесячного заработка.

7.5. Работодатель производит выплату ежемесячного пособия в размере не менее 50% минимальной оплаты труда в Российской Федерации

женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, при наличии средств фонда оплаты труда.

7.6. Установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для инвалидов, несовершеннолетних Работников и беременных женщин без снижения их средней заработной платы.

8. Страхование

8.1. Выплата пособий по социальному страхованию, осуществляется через бухгалтерию ЦСМ.

8.2. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Центре осуществляется работодателем через соответствующий исполнительный орган Фонда социального страхования РФ в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.3. Работодатель:

- в установленные сроки перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в соответствующий орган Фонда социального страхования РФ;
- несет ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования;
- осуществляет в организации персонифицированный учет и контроль совместно с профсоюзным органом за своевременным представлением в территориальный орган Пенсионного Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- заключает договоры, при наличии финансовых возможностей, на дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное, медицинское страхование.

8.4 Работодатель и Профсоюз:

- создают в организации комиссию по контролю за соблюдением пенсионных прав работников и обеспечивают условия для ее работы на основе положений, установленных коллективным договором (состав комиссии прилагается);

- ежемесячно информируют работников о сумме перечисленных пенсионных начислений в Пенсионный Фонд Российской Федерации через расчетный листок о заработной плате.

9. Гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства.

9.1. Профсоюз действуя на основе Устава Профсоюза, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законодательными актами Российской Федерации, представляет и защищает права и интересы своих членов на всех уровнях по вопросам социально-трудовых отношений.

9.2. Работодатель строит взаимоотношения с профкомом на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, создает условия для осуществления их уставных функций.

9.3. Стороны заключают коллективный договор на согласованных условиях.

9.4. Работодатель беспрепятственно и бесплатно предоставляет профкому документацию, достоверную информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями и социально-экономическим развитием организации.

Информирует Профсоюз о предстоящих изменениях в структуре организации.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Не вмешиваться в деятельность профкома, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профкома, печатать и размножать информационные материалы, предоставлять профкому в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства связи, компьютерную и множительную технику, производить ремонт помещений и технических средств.

9.5.2. Предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы. Величина свободного от работы времени не менее 4-х часов в неделю.

9.5.3. Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов профсоюза ежемесячно и бесплатно перечисление членских профсоюзных взносов на счет профкома со счета организации.

9.5.4. Гарантировать освобождение от производственной работы с сохранением заработной платы членам профсоюза для участия в качестве делегатов на время работы съезда, конференции, а также для участия в работе выборных органов, иных профсоюзных мероприятий;

9.5.5. Не подвергать работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы,

дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителя выборного профсоюзного органа – вышестоящего органа соответствующего Профсоюза;

9.5.6. Не переводить выборных профсоюзных работников на другую работу без их согласия, предварительного согласия профоргана, членами которого они являются.

10. Контроль и ответственность сторон за выполнение обязательств.

10.1. Ответственность за включение в Коллективный договор льгот и гарантий и их выполнение возлагается на Работодателя и профком.

10.2. Контроль за выполнением принятых положений настоящего Коллективного договора проводится двухсторонней комиссией, в функции которой входит также внесение в него изменений и дополнений, урегулирование возникающих между представителями сторон разногласий. Комиссия состоит из числа членов трудового коллектива и представителей администрации (список прилагается).

Двухсторонняя комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора не реже 1 раза в полгода и информирует о результатах Работодателя и Профсоюз.

Контрольные функции за выполнением Коллективного договора осуществляет также профсоюз и Работодатель Центра, которые вправе обратиться по существу вопроса в Отраслевую комиссию.

10.3. В период действия договора профком содействует урегулированию возникающих трудовых споров всеми возможными способами.

10.4. Лица, виновные в невыполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. Изменения и дополнения Коллективного договора.

11.1. изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Действие Коллективного договора.

12.1. Коллективный договор заключен на три года и действует с 04.02.2013г. Стороны имеют право продлить срок действия договора на срок не более трех лет.

12.2. Действие Коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе.