

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института монголоведения, буддологии и тибетологии
Сибирского отделения Российской академии наук
на 2018-2021 гг.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение и стороны коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте монголоведения, буддологии и тибетологии Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице врио директора, действующего на основании Устава Института, и Работники в лице Председателя Профсоюзного комитета, действующего на основании Устава Профессионального союза работников Российской академии наук, Федерального закона от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Института, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основанные на Трудовом кодексе РФ и Уставе Института.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института, независимо от того, являются ли они членами профсоюза или нет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Института.

При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Межотраслевым соглашением, заключенным в интересах работников на федеральном уровне Профессиональным союзом работников Российской академии наук.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. Работодатель признает Председателя профсоюзного комитета представителем работников Института, поскольку Председатель профсоюзного комитета уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Решения по крупным научным, научно-организационным и социальным вопросам принимаются с учетом мнения работников Института и с обеспечением гласности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается (статьи 58, 59, 275, 332, 336.1, 336.2 Трудового кодекса РФ):

- с директором, заместителем директора Института (статьи 275, 336.2 Трудового кодекса РФ, Устав Института),

- на замещение временно отсутствующего работника (статья 59 Трудового кодекса РФ);

- на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ;

- на замещение должностей научных работников в соответствии со статьей 336.1 Трудового кодекса РФ;

- и в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (статьи 72 - 73 Трудового кодекса РФ).

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Института не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

2.6. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении. При этом Работодатель предпринимает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Института.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия

трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.8. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением работников, для которых действующим законодательством РФ и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Общий порядок учета рабочего времени регулируется работодателем.

3.2. Для работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
- не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

3.3. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная пункте 3.2 коллективного договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5. Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с законодательством (ст. 114 Трудового кодекса РФ) всем работникам Института предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по утвержденному графику. График отпусков ежегодно утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.2. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» устанавливается следующая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- докторам наук – 48 рабочих дней;
- кандидатам наук – 36 рабочих дней.

4.3. Работник Института имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного законодательством, также в связи:

- а) со свадьбой самого работника;
- б) свадьбой детей;
- в) смертью близких родственников;
- г) рождением ребенка;
- д) с Днем знаний (родители школьников);
- е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.5. При наличии заявления работника работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное время:

- а) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет;
- г) отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет.

Этот дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо использован отдельно полностью, либо по частям.

4.6. Работникам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с Профсоюзным комитетом, разрешается использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а предоставление отпуска без сохранения заработной платы – на срок, который не нарушает деятельность Института.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников, а также иными локальными нормативными актами Института в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Учитывая рекомендации, указанные в Межотраслевом соглашении, заключенном Профессиональным союзом работников Российской академии наук, работодатель распределяя средства, предназначенные на оплату труда будет стремиться к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов, ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60 процентов.

5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента оклада (тарифной ставки), установленного для работы с нормальными условиями труда.

5.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью работников, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть менее 30 процентов оклада (тарифной ставки), установленного для дополнительной работы с учетом ее объема.

Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса РФ), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к окладам (тарифным ставкам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день.

5.7. Молодым ученым, а также молодым специалистам, устанавливается ежемесячная персональная надбавка к окладу в размере 15 % от оклада молодого ученого или молодого специалиста соответственно. Выплата персональной надбавки производится в рамках выполнения Институту мероприятий, направленных на повышение эффективности оказания государственных услуг (выполнения работ), совершенствования системы оплаты труда (План мероприятий, утвержден Институту 19 июня 2014 г.) из средств субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания. Термины «молодой ученый» и «молодой специалист» применяются в определении, данном в Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

5.8. В целях повышения материальной заинтересованности работодатель обязуется премировать работников Института в соответствии с действующими в Институте локальными нормативными актами.

5.9. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 15 числа и в последний день месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.11. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы с момента вступления в силу соответствующих нормативных актов.

При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.13. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

5.14. Профсоюзный комитет обязан осуществлять контроль за правильностью утвержденных в установленном порядке систем оплаты труда и материального стимулирования и поощрения работников Института.

6. СИСТЕМА НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

6.1. В Институте применяется система нормирования труда, разрабатываемая с учетом мнения Профсоюзного комитета на основании:

- Трудового кодекса РФ,
- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»,
- Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 26 сентября 1995 г. № 56 для работ по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности,
- Межотраслевых норм времени на работы, выполняемые в библиотеках, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 3 февраля 1997 г. № 6 для работ, выполняемых в библиотеках,
- Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 22 января 2001 г. № 10 для работ по охране труда,
- Межотраслевых типовых норм времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 23 июля 1998 г. № 28 для работ по обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств,
- Нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 г. № 469 для работ по уборке служебных помещений,
- Норм времени на работы и услуги, выполняемые государственными архивами (Росархив, ВНИИДАД, сост.: З.В. Бушмелева (ответственный исполнитель), В.Е. Соболев, Л.П. Шотина. М., 2008. - 144 с.) для архивных работ и услуг,
- Норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 26 марта 2002 г. № 23 для работ с документами,
- Примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и

дополнительного профессионального образования, установленных письмом Минобразования РФ от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15, для работ, выполняемых педагогическими работниками,

- других типовых норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти.

Нормы труда по отдельным должностям (профессиям рабочих), видам работ (функциям), по которым отсутствуют типовые нормы труда, устанавливаются с учетом мнения Профсоюзного комитета путем принятия Институтом локального нормативного акта (положения).

6.2. Порядок внедрения норм труда.

При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с его нормами труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания в трудовом договоре с работником указывается, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

Работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения в действие. В аналогичный срок времени работники извещаются о корректировке ошибочных норм труда (нормы труда при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов).

С учетом мнения Профсоюзного комитета о снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены в более короткий срок.

Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется работодателем самостоятельно. При этом в извещении могут быть указаны ранее действовавшие нормы труда, новые нормы труда, факторы, послужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

6.3. Порядок организации замены и пересмотра норм труда.

Анализ применяющихся норм труда для определения целесообразности их пересмотра проводится не реже чем один раз в пять лет. По итогам анализа может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых норм труда. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра установленных норм труда.

Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.4. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Работодатель осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. С целью обеспечения безусловного выполнения плана научно-исследовательских работ работодатель обязуется:

7.1.1. Систематически обсуждать на заседаниях Ученого совета института ход выполнения планов научно-исследовательских работ по подразделениям.

7.1.2. На ежемесячных технических совещаниях (планерках) Института регулярно обсуждать вопросы текущего планирования, дисциплины, выполнения решений предыдущих совещаний, Ученого совета, профсоюзных собраний.

7.1.3. Своевременно и оперативно оповещать всех работников через доску информации или иным способом об условиях и сроках проведения конкурсов программ фундаментальных и прикладных научных исследований, симпозиумов, конференций, совещаний.

7.1.4. Создавать работникам все необходимые условия для высокопроизводительной работы, своевременно обеспечивать необходимыми материалами, оборудованием, канцелярскими принадлежностями, транспортными средствами и т.д. Улучшать деятельность вспомогательных служб.

7.1.5. Обеспечивать ремонт и профилактику основного оборудования и автотранспорта. Своевременно организовывать подготовку к проведению экспедиционных работ.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется оказывать помощь работодателю в проведении всех мероприятий, направленных на выполнение научно-исследовательских планов Института.

7.3. Работодатель, Ученый совет и профсоюзный комитет обязуются:

7.3.1. Осуществлять работу по аттестации научных работников в установленном порядке.

7.3.2. Знакомить работников с приказами и распоряжениями Института, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, касающимися общих организационных вопросов работы Института, через доску информации.

7.4. В целях повышения квалификации работников Института работодатель обязуется:

7.4.1. В пределах имеющихся средств командировать научных сотрудников для участия в работе научных совещаний, консультаций, обмена опытом и стажировок в отечественные и зарубежные учреждения и на другие мероприятия.

7.4.2. Предоставлять творческие отпуска для оформления кандидатских и докторских диссертаций.

7.4.3. Способствовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации женщинам в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

8. РАБОТА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Для улучшения организации обучения, повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодых ученых Института работодатель обязуется:

8.1.1. Способствовать самостоятельной научной работе молодых ученых, поощрять участие молодых ученых Института в научных конференциях, оказывать содействие в публикации материалов этих совещаний и в пропаганде научных достижений молодых ученых.

8.1.2. Использовать договоры о научном сотрудничестве с российскими и зарубежными партнерами для стажировки молодых ученых в ведущих научно-исследовательских учреждениях страны и за рубежом.

8.1.3. Проводить конкурсы работ молодых ученых.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Способствовать выполнению планов повышения квалификации молодых ученых, а также выявлять неудовлетворенные нужды молодых ученых, добиваться принятия действенных мер по их устранению;

8.2.2. Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью;

8.2.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 Трудового кодекса РФ).

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель берет на себя обязательство информировать работников о нормативных требованиях к условиям работ на их рабочих местах, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

Работодатель не должен допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам установленные законодательством, Межотраслевым соглашением льготы за работу во вредных условиях труда, надбавки к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.3.2. Выполнять план мероприятий по охране труда.

9.3.3. Не допускать выполнения работниками опасных и вредных для здоровья работ вне оборудованных для этих целей помещений, осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

9.3.4. Не допускать выезда работников в экспедиционных отрядах на полевые работы без инструктажа по технике безопасности и профилактических прививок.

9.3.5. Не допускать в рабочих помещениях превышения допустимых уровней шума, вибрации, предельно-допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны, принимать меры по обеспечению эффективной работы приточно-вытяжной вентиляции и систем кондиционирования воздуха, обеспечению норм освещенности.

9.3.6. Регулярно проводить текущий ремонт помещений, профилактические и ремонтные работы отопительной системы для обеспечения нормального температурного режима в рабочих помещениях в зимнее время.

9.3.7. Своевременно обеспечивать работников Института спецодеждой, спецобувью, защитными приспособлениями, моющими средствами согласно действующим отраслевым нормам и существующим возможностям.

9.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, необеспеченности работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий на время приостановки работы за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

9.5. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю, происшедшему с работником, образует специальную комиссию по предотвращению (ликвидации) причин несчастного случая.

9.6. Работодатель обязуется выплатить единовременную денежную компенсацию семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется контролировать соблюдение требований охраны труда, правил и норм по технике безопасности, обеспечение работающих на участках с вредными условиями труда защитными средствами.

10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

10.1. Работодатель обязуется предоставлять возможность работникам проходить в рабочее время обследование по медицинским показаниям, согласно документа о состоянии здоровья, при условии выполнения ими должностных обязанностей.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Предусмотреть в смете средства на оказание единовременной материальной помощи членам профсоюза.

10.2.2. Принимать участие в организации выезда детей на летний отдых.

10.3. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Института и членами их семей.

В этих целях Профсоюзный комитет предусматривает в смете расходов денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.4. Стороны договорились, что Работодатель выделяет Профкому денежные средства на проведение:

а) культурно-массовых мероприятий (согласно плану работ Профкома);

б) физкультурно-оздоровительную работу (согласно плану работ Профкома).

10.5. Работодатель обязуется обеспечивать подразделения Института аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи.

11. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

11.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников Института и членов их семей. В этих целях:

- совместно проводить учет нуждающихся в жилье;

- способствовать получению социальных выплат (субсидий) на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий соответствующих федеральных целевых программ;

- способствовать получению земельных участков для индивидуальной застройки.

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения служебных жилых помещений, обеспечивает гласность в решении этих вопросов.

11.3. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают содействие работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в получении мест в ФГБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 53».

12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

12.1. Разрешение трудовых споров, возникающих между отдельными работниками и работодателем, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами.

12.2. Профсоюз принимает максимально возможные меры по решению возникающих коллективных споров и конфликтов.

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. Включать в состав конкурсной, аттестационной комиссии представителей Профсоюзного комитета.

13.1.2. Предоставлять Профсоюзному комитету по требованию любую информацию, кроме охраняемой законом, в течение 3 дней.

13.1.3. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету принадлежащие Институту помещения, необходимые для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета, а также другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом Профсоюзный комитет не имеет право устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами Профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами Профсоюза.

13.1.4. Для оперативного и действенного выполнения функций Профсоюзным комитетом бесплатно предоставлять ему в пользование оргтехнику, средства связи, технические средства, необходимые нормативно-правовые документы.

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

13.1.6. Безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

13.1.7. Предоставлять возможность работникам - членам Профсоюзного комитета участвовать в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов в рабочее время с сохранением заработка (ст. 374 ТК РФ), если это не вредит работе Института.

13.2. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

13.3. Работа в составе Профсоюзного комитета, в том числе на выборной должности Председателя Профсоюзного комитета, признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических работников, при разработке положений об оплате труда.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

14.2. Стороны пришли к соглашению о том, что по истечении срока действия настоящего коллективного договора, они имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

14.3. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.4. Действие коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

14.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

14.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

14.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

14.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14.9. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

14.11. Стороны по мере необходимости отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.12. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.13. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса РФ);

Коллективный договор принят на Общем собрании работников института 20 ноября 2018 года.

От работников Института

От работодателя

Председатель ПК ИМБТ СО РАН

Врио директора ИМБТ СО РАН
академик РАН

_____ Н.В.Именохоев

_____ Б.В.Базаров

«___» _____ 2018 г.

«___» _____ 2018 г.