

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ГЕОТЕРМИИ ДАГЕСТАНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПГ ДНЦ РАН)

ОТ ИМЕНИ РАБОТОДАТЕЛЯ

ДИРЕКТОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ИНСТИТУТА ПРОБЛЕМ ГЕОТЕРМИИ
ДАГЕСТАНСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК



д.т.н. АЛХАСОВ А.Б.

«03» февраль 2017 г.

М.П.



ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА
ПРОБЛЕМ ГЕОТЕРМИИ
ДАГЕСТАНСКОГО ЦНЦ РАН



ГУСЕЙНОВ А.А.

«03» февраль 2017 г.

М.П.



Рассмотрен на конференции полномочных
представителей работников

«20» декабрь 2017 г.

МАХАЧКАЛА- 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем геотермии Дагестанского научного центра РАН Российской академии наук (ИПГ ДНЦ РАН) на 2017-2020 годы являются:

-работники Института в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Института;

-работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем геотермии ДНЦ РАН в лице его представителя – директора Института.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (ФАНО РФ), Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам Института.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным профсоюзным органом.

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников,

а также всех вновь поступающих при их приеме на работу, доводят совместно с выборным профсоюзным органом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

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

1.12. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. В совместной деятельности по осуществлению коллективного договора (далее – Договора) Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами, признавая своим долгом сотрудничество, доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

2.2. Основными принципами социального партнерства Сторон являются:

- соблюдение законов и иных правовых актов;
- равноправие Сторон;
- полномочность представителей Сторон; уважение и учет интересов Сторон;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Договора.

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

- переговоров по подготовке проекта Договора и при внесении поправок в действующий Договор;
- взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, по финансовому положению, кадровой политике и другим вопросам социально-экономического развития Учреждения, обеспечения гарантий трудовых прав работников коллектива;
- учета мнения Профкома по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников;
- получения Профкомом информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация или ликвидация Учреждения, структурные преобразования, предусматривающие высвобождение работников или изменение условий их труда, профессиональной подготовки, повышения квалификации, доходов и расходов организации);
- участия председателя Профкома в заседаниях Работодателя, а представителей Профкома
- в работе конкурсных, премиальных, аттестационных и др. комиссий;
- участия представителя Работодателя в заседаниях Профкома;
- защиты интересов работников Учреждения в органах исполнительной и законодательной власти, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств, социально-бытовых объектов, с целью создания благоприятных условий для уставной деятельности Учреждения;
- создания условий труда для работников Учреждения, соответствующих требованиям

трудового законодательства, благоприятных трудовых отношений в подразделениях Учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором

3.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны. При приеме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.

3.4. 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, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

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

3.6. Работодатель обязуется поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых ученых ИПГ ДНЦ РАН в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в научных коллективах Института, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу.

3.7. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.8.2. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профобразования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства Работников Института.

3.8.2. Участвуют в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Института.

3.8.3. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных

работников и методики ее проведения.

3.9. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.11. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.12. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3.13. Преимущественным правом оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников пользуются совмещающие работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.14. Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом Организации.

3.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем после предварительных консультаций с Профкомом.

Работодатель по своей инициативе не проводит массовых сокращений численности или штата работников, принимает меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

Критерии массового сокращения (высвобождения) определяются в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Работодатель производит увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации, по мотивам несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание — только с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.3. Профком обязуется содействовать предотвращению и разрешению трудовых споров в рамках действующего ТК РФ и настоящего Договора.

4.4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров между работниками Учреждения и Работодателем происходит в порядке, установленном ТК РФ.

4.5. При сокращении численности или штата работников Работодатель не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста по законодательству РФ – мужчин в возрасте 58-и лет и женщин – 53-х лет) при равной производительности труда и квалификации.

4.6. Работодатель:

4.6.1. Обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляют информацию профсоюзам и органам службы занятости о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6.2. В случае предстоящих массовых увольнений уведомляет письменно профком и местную службу занятости за 3 месяца о предполагаемом высвобождении работников.

4.6.3. Предоставляют работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы и пособий в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.6.3. Содействует, по согласованию с профкомом, переобучению высвобождаемых работников новым профессиям, специальностям в соответствии с законодательством.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций и локальными нормативными актами ИПГ ДНЦ РАН Института по оплате труда.

Стороны Договора обязуются:

5.1. Создавать условия, способствующие повышению оплаты труда и материального поощрения каждого работника, в соответствии с его квалификацией, объемом и качеством выполняемой работы, с учетом соблюдения работником Правил внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы работникам Учреждения два раза в месяц: до 4 и до 20 числа, при отсутствии не зависящих от него причин.

5.3. Стороны договорились, что уровень оплаты труда в подразделении за счет внебюджетных средств устанавливается руководителем данного подразделения с учетом фактического участия работников в выполнении работ.

5.4. Оплачиваемый отпуск: оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, в соответствии с графиком отпусков текущего года.

5.5. Расчет с работником в случае увольнения производится в день увольнения в соответствии с ТК РФ.

5.6. Работодатель обязуется:

- доводить до сведения выборного профсоюзного органа предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;
- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда;

- включить выборный профсоюзный орган в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;

- производить доплату Работникам Института, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с установленных нормативными правовыми актами.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники Учреждения обязаны:

- 6.1. Добросовестно и своевременно выполнять возложенные на них согласно Должностной инструкции обязанности.
- 6.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину.
- 6.3. Бережно относиться к предоставляемым Работодателем помещениям и средствам научно-производственной деятельности.
- 6.4. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- 6.5. Содержать в порядке свои рабочие места, соблюдать правила и инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.
- 6.6. Использовать предоставляемый ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.
- 6.7. Заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих, как на объектах Учреждения, так и вне его.
- 6.8. В целях охраны здоровья работников и повышения пожарной безопасности курить разрешено только в специально отведенных местах.
- 6.9. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 7.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 7.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 7.3. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 7.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3-х календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- 7.5. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.6. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода – месяца, может быть введен по соглашению Сторон – Работника и Работодателя.
- 7.8. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.
- 7.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным

категориям работников:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – три дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

7.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.11. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.

7.12. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

7.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней (в соответствии с нормативными документами) предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.15. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам института могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы в порядке, установленном положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.

7.16. Работникам всех категорий по уважительным причинам предоставляется по согласованию с руководителем подразделения краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

8. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

Работодатель обязуется:

8.1. Поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путём создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

8.2. Обеспечить квалифицированное руководство аспирантами и соискателями учёных степеней в процессе выполнения ими научной работы и содействовать оплате расходов, связанных с оформлением диссертационных материалов при подготовке к защите и её проведении.

8.3. Заботиться о повышении квалификации и социальной защищенности молодых ученых.

8.4. Способствовать регулярному проведению конкурсов научных работ, семинаров, коллоквиумов, научных школ, лекций и докладов по новейшим достижениям науки, техники и культуры; организации отчетов научных работников, стажировавшихся или выполнявших НИР в отечественных и зарубежных научно-исследовательских учреждениях.

8.5. Обеспечить объективную оценку труда Работника при проведении аттестации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны Договора признают приоритетом в области охраны труда в ИПГ ДНЦ РАН сохранение жизни и здоровья работников. Стороны договорились совместно:

9.1.1. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитета по охране

труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

9.1.2. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников ИПГ ДНЦ РАН, и вырабатывать меры по их улучшению.

9.1.3. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников ИПГ ДНЦ РАН за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

9.1.4. В ИПГ ДНЦ РАН создаётся и действует Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.

9.1.5. Работодатель совместно с Профкомом и уполномоченными по охране труда от трудового коллектива осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.2.1. Сформировать функционирующую систему управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности организации, чтобы обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда; внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

9.2.2. Работу по охране и улучшению безопасности труда в Учреждении проводить исходя из результатов оценки условий труда и аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

9.2.3. Не допускать выполнения опасных или вредных для здоровья работ в необорудованных для этой цели помещениях, осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.4. Обеспечить своевременное и качественное, установленное нормативными документами проведение инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда и технике безопасности для работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

9.2.5. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединённый к основному, сокращённый рабочий день, а также доплату к тарифной ставке (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест по условиям труда).

9.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт в соответствии с действующим законодательством.

9.2.7. Нести материальную ответственность за вред, причинённый здоровью Работника увечьем или профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

9.2.7. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний на производстве в установленном действующим законодательством порядке (ФЗ от 24.07.1998 № 125).

9.2.8. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.9. Организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, предусмотренных законодательством, работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению ими обязанностей в области охраны труда и техники безопасности.

9.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

9.3.3. Предъявлять обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ при угрозе жизни и здоровью Работников и об устранении выявленных нарушений Законодательства о труде.

9.3.4. Защищает законные права и интересы работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.4. Работники обязуются соблюдать:

9.4.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ИПГ ДНЦ РАН.

9.4.2. Предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.4.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

9.4.4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

9.4.5. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации, а также до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве, по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

10. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВАЯ СФЕРА

Улучшение жилищных условий. Стороны договорились:

10.1. Добиваться выделения средств на улучшение жилищных условий сотрудников ИПГ ДНЦ РАН по федеральной целевой программе «Жилище».

10.2. Дать право работодателю совместно с выборным органом профорганизации в течение срока действия настоящего Коллективного договора вырабатывать и применять нормы по вопросам улучшения жилищных условий работников, которые будут иметь статус норм Коллективного договора.

10.3. Распределение жилья, денежных средств или сертификатов на приобретение жилья, принятие решения о покупке жилья для работников за счет средств, выделенных ИПГ ДНЦ РАН для этой цели, или собственных средств ИПГ ДНЦ РАН, формирование списков членов ЖСК, создаваемых в соответствии с ФЗ-161 от 24.07.08 « О содействии развитию жилищного строительства» осуществляется жилищной комиссией ИПГ ДНЦ РАН и утверждается совместным решением Работодателя и профкома в соответствии с законодательством и постановлениями Правительства РФ, нормативными документами ФАНО и положениями, принятыми в ИПГ ДНЦ РАН.

10.4. Стороны принимают необходимые меры и изыскивают средства для улучшения работы объектов социальной сферы и социальной поддержки работников ИПГ ДНЦ РАН. Стороны договорились:

10.4.1. Содействовать организации отдыха и оздоровления сотрудников ИПГ ДНЦ РАН их семей. По мере возможности частично компенсировать стоимость приобретаемых

сотрудниками ИПГ ДНЦ РАН оздоровительных путевок или оказывать материальную помощь сотрудникам, нуждающимся в приобретении оздоровительных путевок.

10.4.2. Предоставлять работникам ИПГ ДНЦ РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3-х дней сверх установленных законодательством в следующих случаях: рождение ребенка, смерть члена семьи, наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего школьного возраста (1-4) классов.

10.4.3. Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 3-х до 6-ти дней при наличии финансовых возможностей Работодателя.

10.4.4. При наличии возможности:

- оказывать помощь в денежной или иной форме ветеранам труда, семьям погибших на производстве, пострадавшим от несчастного случая на производстве, а также многодетным семьям и малообеспеченным;

- сохранять за работниками, признанными ВТЭК, непригодными к выполнению своих прежних профессиональных обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок его переквалификации, но не более 3-х месяцев.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

11.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации, способствуют её деятельности для реализации законных прав Работников и их представителей.

11.2. Безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.3. Гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования с ним времени их проведения.

11.4. Для осуществления уставной деятельности Профком беспрепятственно представляет информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ.

11.5. Вводит в состав Учёного совета и аттестационной комиссии ИПГ ДНЦ РАН представителей Профкома.

11.6. Учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

11.7. Членам профкома, не освобождённым от своей производственной деятельности, предоставляет свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами.

11.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами Профкома по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ допускается в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

11.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранных в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Межотраслевого соглашения.

11.10. Обеспечивает перечисление ежемесячно и бесплатно на расчетный счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Учреждения на основании личных письменных заявлений членов профсоюза,

а также перечисление 5% от взносов на расчётный счёт ОКП ДНЦ РАН и 5% от взносов на расчётный счёт Профсоюза работников РАН.

11.11. Профком: представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени – по вопросам трудовых и социальных отношений.

11.12. Содействует реализации настоящего Договора.

11.13. Способствует предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть одобрен на Общем собрании (конференции) Работников ИПГ ДНЦ РАН (или их полномочных представителей) и доведён до сведения всех Работников после его подписания.

12.2. Контроль за выполнением Договора возлагается:

от работников – на председателя Профкома;

от работодателя – на директора Учреждения.

12.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением Договора в течение всего времени его действия и имеющимися средствами информируют об этом подразделения Учреждения.

12.4. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные изменения и дополнения, в установленном порядке на уведомительную регистрацию.

12.5. Экземпляры Договора хранятся в канцелярии Учреждения и в Профкоме.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны, подписавшие настоящий Договор, за нарушение его положений несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.