

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
научного учреждения
«Федеральный исследовательский центр угля и углехимии
Сибирского отделения
Российской академии наук»

Принят на общем собрании работников ФИЦ УУХ СО РАН
«__» _____ 2017 г.

От Работодателя: Директор ФИЦ УУХ СО РАН _____ В.Н. Кочетков «__» _____ 2017 г.	От Работников: Председатель профкома ФИЦ УУХ СО РАН _____ Н.В. Малышенко «__» _____ 2017 г.
---	---

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от _____

Руководитель органа по труду (должность)

Кемерово

2017 г.

Оглавление

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	4
3.	ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	6
4.	ОПЛАТА ТРУДА	11
5.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	15
6.	ВРЕМЯ ОТДЫХА	16
7.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	17
8.	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ	20
9.	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ	21
10.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.	22
11.	ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	23
12.	РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	25
13.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	25
14.	ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ:	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны договора:

настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключается между Работниками Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр угля и углехимии Сибирского отделения Российской академии наук» (далее Центр), представляемыми Профсоюзным комитетом Центра (далее Профкомом), действующим на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профсоюза работников РАН, Устава профсоюза работников образования и науки РФ, и Работодателем – Центром, представляемым директором, действующим на основании Устава Центра.

1.2. Предмет Договора:

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками Центра и Работодателем.

1.3. При заключении Договора, его изменении или дополнении стороны договорились руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (ФАНО России), на 2015 – 2018 годы (далее МС), Уставом ФИЦ УУХ СО РАН и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты Работников.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Центра.

1.5. Статьи Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые законодательством РФ о труде, нормативными актами ФАНО России и МС.

В Договоре Центра с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, МС, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки и гарантии Работникам.

1.6. Договор заключен на три года и действует с момента подписания его сторонами. В течение срока действия Договора в него, на основе взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение Работников Центра.

При возникновении условий, требующих изменения или дополнения к Договору, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и МС.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным приложением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Настоящий 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 Договора и договорились обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов внутренних нормативных правовых актов, затрагивающих интересы Работников.

1.9. Работодатель обязуется довести до сведения Работников разработанный Договор, предоставлять имеющиеся у Работодателя средства внутренней связи и информации, множительную и иную технику, помещения для проведения в рабочее время собраний, консультаций.

1.10. Работодатель и Профком обязуются разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

1.11. Работодатель в семидневный срок со дня подписания Договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.12. Текст Договора размещается на информационных досках, сайте Центра.

1.13. Представители сторон Договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.14. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора, либо продлению настоящего Договора на новый трехлетний срок, должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Система социального партнерства основана на принципах, установленных ТК РФ, и затрагивает круг вопросов, перечисленных в МС.

С целью повышения эффективности работы Центра и устранения конфликтных ситуаций Работодатель и Профком договорились взаимно консультироваться по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам до принятия по ним окончательного решения.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений, Договора, дополнений и приложений к нему и их заключению, совместной разработки положений Центра, касающихся вопросов, относящихся к п. 2.1;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;

2.2.3. участия представителей Работников в управлении Центром и его подразделениями;

2.2.4. участие представителей Работников в досудебном разрешении трудовых споров;

2.2.5. совместной выработке мер по совершенствованию работы социальной сферы Центра, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

2.2.6. взаимного обмена информацией, затрагивающей экономическое положение Центра, трудовые права и гарантии Работников Центра;

2.3. Право Работников на участие в управлении Центром осуществляется через Профком, общим собранием Работников Центра и регулируется трудовым законодательством, Уставом Центра, настоящим Договором.

К основным формам участия Работников в управлении организацией относятся:

- 2.3.1. учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, МС и Договором;
- 2.3.2. учет мнения Профкома по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы Работников Центра при принятии дирекцией Центра приказов и распоряжений. Приказы и распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;
- 2.3.3. получение Профкомом, представителями профсоюзной организации информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе:
- 2.3.3.1. реорганизации или ликвидации Центра, структурных подразделений Центра, отделов, лабораторий, служб;
- 2.3.3.2. введения структурных преобразований, предусматривающих высвобождение Работников и изменение условий их труда;
- 2.3.3.3. профессиональной подготовки, повышения квалификации Работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
- 2.3.3.4. объем доходов и расходов организации, в том числе связанных с предпринимательской деятельностью;
- 2.3.3.5. по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами Центра, Договором;
- 2.3.4. участие представителей Профкома в заседаниях администрации Центра при обсуждении вопросов, представляющих взаимный интерес, а также в составе аттестационных и других комиссий;
- 2.3.5. участие представителей Профкома в работе общих собраний Центра;
- 2.3.6. участие в разработке и принятии Коллективных договоров и соглашений.
- 2.4.** Права Работников Центра на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, локальными нормативными правовыми актами, Договором и Уставом Центра.
- 2.5.** Стороны договорились:
- 2.5.1. взаимными усилиями обеспечивать развитие кадрового потенциала, повышение эффективности работы, социально-экономическое развитие Центра;
- 2.5.2. способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала Центра;
- 2.5.3. способствовать росту объема средств, выделяемых из федерального бюджета на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок;
- 2.5.4. обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов внутренних нормативных правовых актов, затрагивающих интересы Работников;
- 2.5.5. предоставлять возможность представителям Профкома знакомиться с финансовыми документами и отчетами Центра перед РАН, ФАНО России и Ученым советом;
- 2.5.6. информировать Профком о смете расходов Центра. Объем затрат, направляемых на охрану труда, устанавливать с учетом мнения Профкома. Включить в план финансово – хозяйственной деятельности (ПФХД) Центра расходы, связанные с выполнением МС и настоящего Договора.
- 2.6.** Работодатель и Профком обязуются вносить предложения об изменениях в действующие положения Договора в соответствии с изменениями, вносимыми в законодательство РФ по социально-трудовым вопросам, и в течение месяца предоставлять другой стороне мотивированные ответы.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Порядок заключения трудового договора, условия найма Работника определяется ТК РФ, МС и настоящим Договором.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ТК РФ ст.58, 59, 336.1).

Срок трудового договора, заключаемого с Работником, избранным по конкурсу, в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок – 5 лет, либо на срок выполнения определенной работы (федеральная целевая программа, грант, хозяйственный договор).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора с Работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, далее Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, МС, других соглашений, Договора, Устава и иных локальных нормативных актов Центра.

3.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

3.4.1. размер должностного оклада, конкретно устанавливаемый за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

3.4.2. размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3.4.3. размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Центре показателей и критериев.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Заключенный трудовой договор не может

ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

3.6. Работодатель производит увольнение Работников, являющихся членами профсоюзной организации, в связи с сокращением численности или штата Работников Центра, в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в связи с неоднократным неисполнением Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарные взыскания, а также по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (п.2,3,5 ст.81, ст. 82, ст.373 ТК РФ), с учетом мнения Профкома.

3.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Центра и случаев, установленных ст. 261 ТК РФ.

3.8. Трудовой срочный договор расторгается по основаниям, указанным в законе (ТК РФ гл.13), о чем Работник должен быть предупрежден не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст.79 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Центра, МС, Договором и его приложениями, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

3.9.2. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.9.3. не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.9.4. обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством РФ, МС, Договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Центра не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.9.5. оформлять изменение условий Договора путём составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося частью ранее заключенного договора и с учётом положений настоящего Договора;

- 3.9.6. заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.58, 59, 336.1);
- 3.9.7. обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- 3.9.8. организовывать и координировать научно-исследовательскую и хозяйственную деятельность Центра;
- 3.9.9. защищать интересы Работников, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в Центре;
- 3.9.10. при решении вопросов, связанных с изменением нормативной численности подразделений и существенно изменяющих условия труда, учитывать мнение Профкома в случаях, предусмотренных законодательством (ст.82, 373 ТК РФ);
- 3.9.11. выплачивать Работникам выходное пособие при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка 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 связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 3.9.12. согласовывать с Профкомом и директорами Институтов план финансово-хозяйственной деятельности на очередной год;
- 3.9.13. обеспечивать рациональное расходование основного бюджетного финансирования на поддержание жизнедеятельности Центра в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда и ПФХД;
- 3.9.14. информировать по запросу Профкома о поступлении денежных средств в Центр на выполнение государственного задания;
- 3.9.15. разработать совместно с Профкомом положение о фонде Центра, образованного за счет прибыли;
- 3.9.16. из средств, поступивших от приносящей доход деятельности, отчислять накладные расходы в размере не более 20%, за вычетом средств, направленных соисполнителю, которые Работодатель расходует согласно утвержденному Порядку (Приложение №1);
- 3.9.17. обеспечивать гласность (информационные доски, сайт Центра, электронная почта и др.) в решении вопросов научной, экономической и финансовой деятельности Центра, своевременно информировать сотрудников о работе и решениях дирекции, Ученого совета;
- 3.9.18. принимать необходимые меры и способствовать притоку молодых Работников и специалистов, их закреплению и научному росту, в том числе:
- 3.9.18.1. осуществлять поддержку молодых ученых в порядке и на условиях, определенных Договором, локальными нормативными актами;
- 3.9.18.2. при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых Работников;
- 3.9.18.3. оказывать материальную и организационную помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций;
- 3.9.19. проводить конкурсы научных работ. Обеспечивать своевременную, полную и регулярную информацию до Работников на информационных досках Центра о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д.;
- 3.9.20. привлекать аспирантов, студентов ВУЗов и техникумов для участия в проведении научных и прикладных исследований;
- 3.9.21. обеспечивать организацию профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации Работников;
- 3.9.22. поддерживать творческую инициативу Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение уровня организации и производительности труда;

- 3.9.23. оказывать материальную и моральную помощь Работникам Центра, проработавшим в организациях подведомственных РАН и ФАНО России 20 и более лет;
- 3.9.24. способствовать представлению особо отличившихся Работников к награждению ведомственными, правительственными и иными наградами;
- 3.9.25. оказывать содействие в проведении культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий;
- 3.9.26. осуществлять затраты на охрану труда, социальное, медицинское обслуживание и материальную помощь в соответствии с ПФХД;
- 3.9.27. обеспечивать создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий Работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- 3.9.28. обеспечивать необходимые условия для высокопроизводительного труда, бесперебойную работу Центра, в том числе связи и Интернета в части, зависящей от Работодателя;
- 3.9.29. выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала, санаторно-курортного лечения и отдыха Работников Центра.
- 3.9.30. создавать необходимые условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии со ст.377 ТК РФ (предоставить в пользование помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы);
- 3.9.31. учитывать мнение Профкома при решении вопросов:
- 3.9.31.1. по расходованию фонда, образованного за счет прибыли;
- 3.9.31.2. по ликвидации, реорганизации, сокращению численности или штатов Центра;
- 3.9.31.3. по утверждению положений об оплате труда и других положений, касающихся интересов Работников в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 3.10. Полномочия Профкома по защите интересов Работников:**
- 3.10.1. осуществляет контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудового договора с Работником;
- 3.10.2. инициирует формирование комиссии по трудовым спорам в Центре и делегирует в эту комиссию представителей Профкома;
- 3.10.3. обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с изменением или расторжением трудовых договоров, системой оплаты труда, социальными гарантиями. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных споров;
- 3.10.4. принимает меры по предотвращению массовых сокращений Работников в Центре;
- 3.10.5. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- 3.10.6. способствует соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Центра, дисциплины труда, правил техники безопасности, качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- 3.10.7. контролирует соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов и соглашений, действующих в соответствии с законодательством;

3.10.8. добивается обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий; участвует в проведении специальной оценки условий труда Работников;

3.10.9. обеспечивает участие представителей Профкома в работе аттестационных комиссий

3.10.10. добивается роста реальной заработной платы и способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

3.10.11. содействует реализации Межотраслевых соглашений, Договора, предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах;

3.10.12. способствует устойчивой деятельности Центра присущими профсоюзам методами, в том числе за счёт установления совместно с Работодателем моральных и материальных стимулов;

3.10.13. добивается от Работодателя создания условий для проведения культурно-массовых, спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий среди Работников Центра и членов их семей;

3.10.14. доводит до сведения Работников информацию о деятельности Профсоюза работников РАН, Профсоюза работников образования и науки РФ;

3.10.15. взаимодействует с Работодателем по вопросам представления особо отличившихся Работников к награждению ведомственными и иными наградами;

3.11. Работники обязуются:

3.11.1. своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, распоряжения и приказы Работодателя, не противоречащие ТК РФ;

3.11.2. соблюдать Правила трудового распорядка Центра, установленный режим труда и отдыха, трудовую дисциплину и инструкции по охране труда;

3.11.3. способствовать улучшению результатов научных исследований, повышать эффективность научных исследований, их качество;

3.11.4. беречь имущество Работодателя;

3.11.5. сохранять служебную и коммерческую тайну, касающуюся Центра, в соответствии с требованиями действующего законодательства;

3.11.6. письменно уведомить работодателя о создании в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя результата интеллектуальной деятельности (служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца и т. д.) в отношении которого возможна правовая охрана (ГК РФ ст.1370);

3.11.7. сохранять информацию о созданных при выполнении трудовых обязанностей результатах интеллектуальной деятельности в тайне, не использовать такие результаты интеллектуальной деятельности, а также служебную информацию, связанную с их созданием, в личных целях;

3.11.8. создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать нормы этики и служебного поведения, исключить курение на рабочих местах и в других помещениях Центра;

3.12. Права Работодателя:

3.12.1. требовать от руководителей подразделений и Работников Центра точного выполнения служебных обязанностей и трудовой дисциплины;

3.12.2. требовать качественного и своевременного выполнения планов НИР, программ исследований, договорных работ;

3.12.3. заключать и расторгать трудовые договоры с Работниками Центра.

3.13. Права Работников:

3.13.1. Работники Центра пользуются всеми правами, установленными Законами РФ, ТК РФ, Уставом Центра, МС и настоящим Договором;

3.13.2. Работники имеют право контролировать правильность начисления своей заработной платы, получать информацию от Работодателя и Профкома о ходе выполнения Договора.

3.14. Директор Центра и Работники обязуются при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, не допускать конфликта интересов, коррупционных правонарушений.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда в Центре осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы труда, настоящим Договором и действующим в Центре Положением об оплате труда Работников Центра (Приложение № 2).

4.1.1. Положение об оплате труда Работников Центра, являющееся приложением к Договору, должно разрабатываться с участием Профкома и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

4.1.1.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.1.1.2. обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

4.1.1.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4.1.1.4. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Центра и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.1.1.5. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.1.1.6. создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Центра;

4.1.1.7. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.1.1.8. рабочего времени отдельных категорий Работников, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в , установленном Правительством Российской Федерации;

4.1.1.9. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Центра;

4.1.1.10. обеспечения размеров выплат компенсационного характера в соответствии с нормами законодательства о труде, соглашением сторон.

4.2. Система оплаты труда Центра включает комплекс мер по усилению стимулирующей роли заработной платы Работников и улучшению их материального положения, достижению оптимального соотношения уровней заработной платы в зависимости от сложности труда и квалификации Работников, обеспечению их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов работы Центра, в том числе в выполнении плановых тематик, дальнейшем повышении уровня квалификации в избранной профессиональной области, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

4.3. При формировании и развитии системы оплаты труда Работодатель руководствуется целью укрепления финансовой самостоятельности структурных подразделений, ориентации их на подготовку и закрепление молодых кадров, привлечение дополнительных источников финансирования, целевого и эффективного расходования средств.

4.4. Фонд оплаты труда (ФОТ) Центра формируется из следующих источников:

4.4.1. средства федерального бюджета (бюджетное финансирование);

4.4.2. внебюджетные средства, включая целевые средства (гранты, пожертвования, субсидии и т.п.) и средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

4.5. Оплата труда включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.6. Фонд оплаты труда состоит из:

4.6.1. должностных окладов по научным должностям и служащим, а также окладов по рабочей профессии в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с ЕТКС окладов;

4.6.2. гарантий и компенсаций в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами;

4.6.3. стимулирующих выплат в соответствии нормативными актами и Положением об оплате труда Работников Центра.

4.7. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных Работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда. Размеры выплаты с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда должны быть зафиксированы Приказом по Центру.

4.8. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности Работника в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

4.8.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются: успешное и добросовестное исполнение Работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и др.

4.8.2. При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитывать следующие основные принципы:

4.8.2.1. размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

4.8.2.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

4.8.2.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Центра, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4.8.2.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

4.8.2.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

4.8.2.6. принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Профкома (принцип прозрачности);

4.8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением об оплате труда работников Центра (Приложение №2) и на основании приказа директора Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников и фонда оплаты труда по внебюджетной деятельности с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8.4. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) Работника, так и в абсолютном размере.

4.9. В целях повышения материальной заинтересованности Работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования.

4.10. Индексация заработной платы Работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Индексация осуществляется в пределах средств, выделяемых Центру на эти цели из бюджета и сформированного фонда оплаты труда от прочих источников. При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда. Индексация заработной платы Работников Центра оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом Директора Центра.

4.11. Заработная плата Работникам выплачивается два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца в месте выполнения им работы либо путем банковского перевода на картсчета Работников в кредитном учреждении (ст.136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере оклада Работника пропорционально фактически отработанному времени. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Факт несвоевременной выплаты заработной платы или её части фиксируется совместным актом, подписываемым представителем Профкома и Работодателя.

4.12. Работодатель назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется Работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

4.13. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

4.13.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.13.2. о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

4.13.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4.13.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.14. Профком Центра имеет право на получение информации о размерах фонда оплаты труда, о нормативах, применённых для начисления заработной платы и всех изменениях в оплате труда.

4.15. Работникам, уходящим в очередной отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты причитающихся Работнику сумм отпуск по его требованию может быть перенесен.

4.16. При нахождении Работника в командировке ему гарантируется сохранение среднего заработка и возмещение расходов, связанных с командировкой. Расчет командировочных производится по нормам, предусмотренным нормативными актами Правительства РФ для бюджетных организаций. Превышение норм может оплачиваться по решению дирекции Центра.

4.17. За выполнение дополнительных нагрузок в подразделениях устанавливается доплата, размер которой определяется положением об оплате труда Работников Центра.

4.18. Работодатель сохраняет за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.19. Работодатель и Профком договорились:

4.19.1. при решении всех вопросов, касающихся премий, доплат и постоянных надбавок, основываться на действующих в Центре Положениях;

4.19.2. совместно проводить мониторинг системы оплаты труда в Центре, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

4.20. В целях контроля за расходованием финансовых средств, правильностью и обоснованностью начисления и выплаты заработной платы, а также в случае иной необходимости, по инициативе любой из сторон Договора может быть создана комиссия из Работников Центра, и (или) проведен внешний аудит деятельности Центра. Результаты проверок должны быть письменно оформлены и доведены до сведения Работодателя и Профкома.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени Работников Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем. Начало рабочего дня - 8.30, время окончания работы - 17.30 (понедельник-четверг) и 16ч. 30 мин. (пятница). Перерыв для отдыха и питания составляет 48 минут с 12.30 до 13.18. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. В связи с производственной необходимостью обеденное время может быть перенесено на другое время по согласованию с непосредственным руководителем. В летний период с 1 мая по 30 сентября начало рабочего дня – 8ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания составляет 30 мин. в течение рабочего дня, окончание работы – 17ч. 30 мин. (понедельник-четверг) и 15ч. 00 мин. (пятница).

5.2. В Центре в качестве полной нормы установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя.

5.3. Для Работников Центра, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

5.3.1. 36 часов в неделю для Работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;

5.3.2. 34 часов в неделю для Работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;

5.3.3. 30 часов в неделю для Работников, условия труда которых отнесены к опасным.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Договора с учетом результатов оценки условий труда.

5.4. Каждый Работник имеет право на индивидуальный график работы, утвержденный приказом директора согласно мотивированному заявлению Работников.

5.5. В Центре по просьбе Работника может устанавливаться, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.92 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (с соответствующим уменьшением оплаты) для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

5.6. Продолжительность рабочего времени для работников-инвалидов, указанная в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, является нормой труда и не влечет пропорционального уменьшения оплаты труда.

5.7. В связи с медицинским заключением и заявлением Работники (в том числе беременные женщины) имеют право на перевод на более легкую работу в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Работодатель предоставляет Работнику право отлучаться в рабочее время для посещения поликлиник и других учреждений, часы работы которых совпадают с рабочим временем Работников Центра, с последующей отработкой.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим отдыха Работников Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

6.2. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Научным Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, доктора наук - 56 календарных дней.

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

6.3. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению Работника. Решение о замене отпуска денежной компенсацией принимается директором Центра с учетом согласия руководителя подразделения.

6.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, (ст. 372 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

При необходимости переноса отпуска, изменения его продолжительности по инициативе Работника Центра, Работником Центра подается мотивированное заявление не менее чем за 10 календарных дней до начала отпуска.

Научному сотруднику, получившему приглашение работать за границей, в исключительных случаях может быть предоставлен отпуск до одного года без начисления оплаты труда.

6.5. Помимо случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ, Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по следующим уважительным причинам:

6.5.1. в случае регистрации брака детей Работника Центра – 2 дня;

6.5.2. в день знаний (1 сентября) одному из родителей школьников в возрасте до 11 лет – 1 день;

6.5.3. в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня.

6.6. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

6.6.1. отцу при рождении ребенка – 1 день;

6.6.2. сотруднику в случае смерти члена семьи – 3 дня;

6.6.3. матерям-одиночкам, отцам-одиночкам и одному из многодетных родителей при возрасте детей не старше 14 лет – 2 дня в календарный год.

Дополнительные отпуска предоставляются сотрудникам по их письменным заявлениям с указанием причины.

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, включая научных Работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливаются в размере 7 календарных дней и сокращенный рабочий день по перечню производств.

6.8. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями, включая Работодателя и Профком, добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Работодатель:

7.1.1. организует службу охраны труда и через нее оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям структурных подразделений Центра, комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда;

7.1.2. рассматривает письма, жалобы и другие поступающие обращения по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в Центре.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с соглашением по охране труда (Приложение №4);

7.2.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

7.2.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.2.4. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 7.2.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных и полевых условиях или связанных с загрязнением;
- 7.2.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 7.2.7. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.2.8. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.2.9. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.2.10. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 7.2.11. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- 7.2.12. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.2.13. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 7.2.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- 7.2.15. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 7.2.16. участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;
- 7.2.17. незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.);
- 7.2.18. выплату единовременной денежной компенсации семье Работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, в размере 5 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) на день смерти;
- 7.2.19. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 7.2.20. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.2.21. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- 7.2.22. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.2.23. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- 7.2.24. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 7.2.25. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- 7.2.26. выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, выдачу работникам бесплатных средств индивидуальной защиты и др. за счет бюджетного и внебюджетного финансирования согласно ежегодно утверждаемой смете на мероприятия по охране труда.

7.2.27. в соответствии с требованиями п. 7.4.1.3. и п. 7.4.1.7. СП 3.1. 3310-15 "Профилактика инфекций, передающихся иксодовыми клещами" проведение ежегодного перед весенне-летним периодом энтомологического обследования территории Кузбасского ботанического сада ИЭЧ на заселенность клещами, на основании результатов которого проведение акарицидной обработки территории ботанического сада.

7.3. Профком:

7.3.1. способствует соблюдению прав Работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, представляет интересы членов Профсоюзов в органах государственной власти, в суде;

7.3.2. организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от Профкома;

7.3.3. организует проведение проверок условий и охраны труда в Центре, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашением по охране труда (Приложение №4);

7.3.4. содействует реализации прав Работников на сохранение за ними места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника;

7.3.5. принимает участие в работе комиссий Центра по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать обязательное социальное страхование Работников в т.ч. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель и Профком договорились принимать активное участие в приобретении путёвок для лечения и отдыха Работников Центра и их детей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (от прибыли).

8.3. Медицинское обслуживание.

Работодатель обязуется:

8.3.1. организовывать проведение обязательных предварительных (перед приемом на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников;

8.3.2. обеспечить вакцинацию против клещевого энцефалита и гепатита В для особых категорий Работников по представлению руководителей подразделений;

8.3.3. обеспечить наличие необходимых медикаментов в аптечках подразделений;

8.3.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предъявления в пенсионные фонды и начисления пенсии.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

9.1. Стороны предпринимают необходимые меры и изыскивают средства для создания объектов социальной сферы и социальной поддержки Работников Центра.

9.2. Принимать меры по улучшению жилищных условий сотрудников Центра. Создать жилищную комиссию в целях учета нуждающихся в улучшении жилищных условий согласно жилищному законодательству РФ.

9.3. Стороны исходят из того, что если законодательством РФ и порядком предоставления средств не установлено иное, Центр самостоятельно определяет направление использования средств, в том числе на:

9.3.1. установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья;

9.3.2. укрепление материально-технической базы, содержание зданий, капитальный ремонт, благоустройство территорий.

Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению в Центре культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

9.4. Работодатель обязуется проводить благоустройство территории и работы по улучшению интерьеров Центра: коридоров, лестниц, туалетных комнат, вестибюля, конференц-зала, библиотеки.

9.5. Профсоюз обязуется уведомлять администрацию Центра об организации массовых мероприятий (собрания, лекции, праздники), связанных с необходимостью изменения внутреннего трудового распорядка Центра.

9.6. Работодатель выделяет денежные средства (с учетом финансового положения Центра), а Профком организует с привлечением средств Профкома приобретение Новогодних подарков детям до 14 лет Работников Центра. В случае не выделения средств Центром подарки приобретаются из средств Профкома только для детей школьного возраста членов Профсоюза (в соответствии с уставом Профсоюза).

9.7. Работодатель и Профком договорились, что Работодатель:

9.7.1. несет ответственность за своевременность и правильность определения и начисления заработной платы Работникам;

9.7.2. обеспечивает бесплатно Работников библиотечным фондом;

При наличии финансовых возможностей

9.7.3. выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий в Центре;

9.7.4. выделяет денежные средства для частичной компенсации затрат Работников Центра, связанных с подготовкой и защитой кандидатской и докторской диссертаций;

9.7.5. на основании письменного заявления и предоставления документов оказывает материальную помощь сотрудникам Центра в жизненно важных ситуациях (несчастный случай, срочная операция, дорогостоящее лечение и лекарства);

А также оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

9.7.5.1. смерти Работника не связанной с несчастным случаем на производстве – в сумме 20000 рублей, выплачиваемых членам семьи;

9.7.5.2. смерти близких родственников Работника (супруга, родителей и детей) – в сумме 3000 рублей;

9.7.5.3. рождения ребёнка – в сумме 5000 рублей на каждого родителя из числа Работников Центра;

9.7.5.4. при увольнении по собственному желанию Работников, достигших пенсионного возраста и отработавших в организациях, подведомственных РАН и ФАНО России не менее 20 лет – в сумме оклада.

9.7.6. при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

9.7.7. осуществляет меры по организации коллективного отдыха, санаторно-курортного лечения Работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности (прибыли).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет Работникам рабочее место, материалы и оборудование в соответствии с выполняемой трудовой деятельностью;

10.1.2. принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников по своей инициативе, принимает меры по социальной защите высвобождаемых Работников и созданию новых рабочих мест, создает условия по обеспечению полной занятости работой, соответствующей квалификации Работников;

10.1.3. анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Центра, потребность в получении Работниками дополнительного профессионального образования в целях выполнения государственного задания;

10.1.4. принимает меры по повышению социального и профессионального статуса научных Работников, качества кадрового потенциала Центра;

10.1.5. информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

10.2. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Центра, сокращении численности или штата Работников Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

10.3. Работодатель и Профком договорились:

10.3.1. стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора. Права и льготы, установленные для Работников Центра, не зависят от того, в какой форме заключен трудовой договор с Работником;

10.3.2. при необходимости сокращения штата или численности работающих обсуждать совместно масштаб сокращения и сроки его проведения; проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, их трудоустройства, переквалификации и т.д.;

10.3.3. преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата или численности, наряду с оговоренным законодательством категориями Работников, обладают лица предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста по законодательству РФ – мужчин в возрасте 58 лет и женщин – 53 лет);

10.3.4. предоставлять высвобождаемым Работникам право занимать имеющиеся в Центре вакансии при условии соответствия квалификационным требованиям. По взаимному соглашению между Работодателем и высвобождающимся Работником последнему может быть предоставлена возможность переобучения другой профессии.

10.4. Работодатель имеет право в случае производственной необходимости привлекать Работников Центра к работам, не связанным с их основной трудовой деятельностью, только с согласия Работника и оплатой работы по соглашению сторон (кроме случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ).

10.5. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать правовую защиту Работников с привлечением юристов региональной организации, а в необходимых случаях, оплачивать юридические консультации за счет средств Профсоюза, а также выделять средства на судебную защиту трудовых прав членов профсоюза.

10.6. Работодатель и Профком совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных сотрудников и методики ее проведения. В аттестационной комиссии обязательно участие Профкома.

10.7. Работодатель и Профком договорились, что Работодатель:

10.7.1. при наличии возможности выделяет средства на повышение квалификации, профессиональную учебу и переобучение другой профессии Работников в интересах Центра;

10.7.2. при наличии возможности оказывает поддержку Работникам Центра в изучении иностранных языков и других дисциплин, способствующих повышению профессионального уровня;

10.7.3. оказывает поддержку и способствует работе Совета молодых ученых (СМУ), повышению квалификации и социальной защищенности молодых Работников Центра;

10.7.4. содействует проведению мероприятий, в т.ч. всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, организации научных конференций и участию научных Работников в региональных, российских и международных конференциях.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей, гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации, положениями Конституции РФ, ТК РФ, Уставом Центра, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», МС и настоящим Договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. соблюдать права и гарантии деятельности Профкома, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профкома;

11.2.2. безвозмездно предоставлять Профкому необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные правовые документы. Безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

11.2.3. не препятствовать представителям Профкома в посещении структурных подразделений, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав;

11.2.4. предоставлять Профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания Работников;

11.2.5. обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы Работников;

11.2.6. содействовать Профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

11.2.7. в соответствии с действующим законодательством вводить в состав аттестационных комиссий и других комиссий, а также приглашать на заседания при обсуждении социально-трудовых вопросов представителей Профкома;

11.2.8. не подвергать дисциплинарному взысканию Работников, входящих в состав выборного органа, без согласия Профкома; председателя Профкома – без согласия вышестоящего органа;

11.2.9. не допускать изменения трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат) Работников, входящих в состав выборного органа – без согласия Профкома, председателя Профкома – без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в течение срока действия их выборных полномочий.

Увольнение по инициативе Работодателя руководителя (заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, руководителя (заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Центра или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с учетом положений Договора, МС.

11.3. Стороны договорились:

11.3.1. члены Профкома и другие представители профсоюза освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, в том числе для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;

11.3.2. на время участия в работе Профкома, краткосрочной профучебы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом Работников РАН, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации заработная плата профсоюзного актива сохраняется;

11.3.3. работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении Работников;

11.3.4. профсоюзные конференции и конференции трудового коллектива по социально-трудовым вопросам могут проводиться в рабочее время.

11.4. Профком признает, что проведение профсоюзных мероприятий, а также собраний (конференций) Работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

11.5. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, снижение социальной напряженности в Центре.

12. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий Договора не прибегать к локаутам.

12.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

12.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют сторонами настоящего Договора.

13.2. Представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и контроля за выполнением настоящего Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со ст.5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

13.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.4. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, либо иные лица, исполняющие их обязанности. Информация о результатах размещается на официальном сайте, на информационных досках.

13.5. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнения рассматриваются в органах по труду в сроки, установленные ТК РФ, с приложением протокола разногласий и перечня мер, принятых для их разрешения.

13.6. В целях осуществления контроля за выполнением Договора Профком:

13.6.1. проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

13.6.2. запрашивает и бесплатно получает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора;

13.6.3. при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

13.6.4. с Работодателем ежегодно рассматривают итоги выполнения положений Договора и плана мероприятий выполнения Договора на совместных заседаниях. Информация о результатах размещается на информационных досках Центра.

13.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

Неотъемлемой частью договора являются следующие приложения:

1. Положение о распределении накладных расходов от приносящей доход деятельности (реализации хозяйственных договоров на выполнение НИОКР, грантов, научных программ и т.п.).

2. Положение об оплате труда Работников Центра.
3. Правила внутреннего трудового распорядка Центра.
4. Соглашение по охране труда.