

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2019 годы

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт химии
твёрдого тела Уральского отделения Российской академии наук
(ИХТТ УрО РАН)**

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от «24» «января» 2017 года

Екатеринбург

2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2. В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИИ	5
3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.	6
4. РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
5. ОПЛАТА ТРУДА И ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	12
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	14
7. В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И СТРАХОВАНИЯ	17
8. В ОБЛАСТИ ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ	18
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	19
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	22
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	22

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Правила внутреннего трудового распорядка ИХТТ УрО РАН

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Перечень мероприятий по охране труда и ТБ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор, заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом Российской академии наук, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций и иными законодательными и нормативными актами. Настоящий договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий между **работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии твердого тела Уральского отделения Российской академии наук(далее ИХТТ УрО РАН, учреждение, институт)** и **Администрацией ИХТТ УрО РАН (работодателя)**.

1.1. Сторонами коллективного договора являются

– **работники**, интересы которых представляет Профсоюзный комитет работников ИХТТ УрО РАН в лице председателя Профсоюзного комитета Института Лебедевой Эльвиры Михайловны,

– **Администрация** (работодатель) в лице директора Института Кожевникова Виктора Леонидовича.

1.2. **Коллектив и Администрация** признают, в соответствии со ст. 11 ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г., что **Профсоюзная организация**, вне зависимости от численности, является полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении договора. Положения договора в соответствии с действующим законодательством распространяются **на всех работников ИХТТ**, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза. **Профсоюзный комитет** профсоюзной организации работников **ИХТТ** в промежутках между общими собраниями или конференциями трудового коллектива уполномочен выступать в защиту интересов членов профсоюза и других членов коллектива по их доверенности.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышение квалификации и переобучение работников, предоставлении льгот и гарантий. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством и настоящим Региональным соглашением, действие которого распространяется на данное учреждение.

1.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет(ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). В течение срока действия Коллективного договора в него на основе взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие представления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством(ст.42, 44 ТК РФ).

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации и смене председателя Профсоюзного комитета.

1.7. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду и социальной защите для уведомительной регистрации.

1.8. **Администрация** обязуется довести текст Коллективного договора до работников путем размещения на сайте института (www.ihim.uran.ru) не позднее одного месяца после его регистрации и знакомить с ним всех вновь поступающих на работу.

1.9. Для обеспечения ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменение или дополнений к договору) стороны создают на равноправной основе комиссию по ведению коллективных переговоров и исполнению договора(далее - Комиссия) из равного количества представителей от каждой стороны. Решение о включении в состав Комиссии своих представителей принимаются каждой стороной самостоятельно.

1.10. Подготовленный Комиссией проект коллективного договора обязательно доводится до работников путем размещения на сайте института(www.ihim.uran.ru) не менее чем за один месяц до собрания трудового коллектива, обсуждается работниками в подразделениях института и дорабатывается Комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

1.11. Доработанный проект коллективного договора обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива ИХТТ УрО РАН.

1.12. Принятый на собрании трудового коллектива коллективный договор подписывается сторонами.

2 В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр передается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме(ст. 57 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор на замещение должности научного работника, руководителя научной организации, его заместителей заключается в порядке, установленном действующим законодательством.

2.4. Прием на работу может производиться по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания по конкурсу устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения. В случае если работник успешно прошел конкурс, то трудовой договор с ним заключается на срок до пяти лет.

2.5. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением по специальности структурного подразделения, в котором работник работает, следующие благоприятные условия труда: перенос времени начала и конца рабочего дня по письменному заявлению работника, предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в удобное для него время. Иные гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации(ст. 173-177 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74 ТК РФ).

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Осуществлять свою деятельность при участии Профсоюзного комитета в пределах его компетенции согласно закона РФ №10 «О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности», а также учитывать мнение Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим договором, при принятии руководителем института постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных отношений, затрагивающих интересы работников (гл. 8 ст. 53 ТК РФ).

3 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Работодатель обязуется:

3.1. Соблюдать права и гарантии работников Института, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО.

3.2. При достаточном государственном своевременном обеспечении бюджетного финансирования гарантировать каждому работнику получение работы, соответствующей его квалификации и знаниям, а также создание благоприятных условий труда для выполнения работ в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящего коллективного договора.

3.3. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых

договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). При этом работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца. (работника – члена профсоюза следует предупредить за 3 месяца до увольнения.)

3.4. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза по пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.7. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.8. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; молодые специалисты (п.3.24 настоящего договора), работающие в учреждении.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.11. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.12. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.13. Работодатель обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.14. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.15. Поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых ученых учреждения в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в коллективе ИХТТ УрО РАН, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.16. Соблюдать положения настоящего договора.

3.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства РФ и иных нормативных актов, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, предоставление льгот и компенсаций, увольнения.

Работники обязуются:

3.18. Выполнять планы научно-исследовательских работ, обеспеченных бюджетным финансированием.

3.19. Принимать меры по экономии материальных и финансовых средств. На работников возлагается материальная ответственность за надлежащее использование и сохранность материальных ценностей и помещений.

3.20. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)

Стороны договорились:

3.21. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.22. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.23. Вести совместную деятельность по работе с молодыми специалистами с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.24. К молодым специалистам относятся работники, удовлетворяющие одновременно следующим условиям:

- выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения;

- в возрасте до 30 лет;

- принятые на основное место работы в Институт в течение одного года после окончания образовательного учреждения и получения диплома.

Статус молодого специалиста устанавливается на срок 3 года.

Статус молодого специалиста, присвоенный работнику учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения учреждения в другое.

Статус молодого специалиста утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

3.25. Для содействия решению научно-производственных и социально-бытовых вопросов молодых ученых учреждения, а также для представления их интересов перед работодателем и различными органами и организациями в ИХТТ УрО РАН образуется Совет молодых ученых. Председатель Совета молодых ученых входит в состав членов Ученого Совета Института при наличии ученой степени - с правом решающего голоса без степени - с правом совещательного голоса.

3.26. С целью стимулирования научно-производственной деятельности молодых сотрудников в учреждении организуются молодежные конференции и семинары, конкурсы молодежных научных работ.

4 РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. Рабочее место - это место, где работник должен находиться (исполнять свои должностные обязанности) или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, в том числе с использованием современных средств телекоммуникаций. (ст. 209 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ИХТТ УрО РАН (ПРИЛОЖЕНИЕ 1), локальными нормативными актами ИХТТ УрО РАН.

4.3. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

4.4. В случае необходимости отдельным работникам с их письменного согласия и на основании приказа работодателя могут предоставляться выходные дни в другие дни недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего времени.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю, кроме работников с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Ответственность за учет рабочего времени работников возлагается на руководителей подразделений.

4.6. Для работников устанавливается ежедневная продолжительность рабочего времени:

- начало работы - в 8.30 ч.

- окончание работы - в 17.00 ч. (в пятницу - в 16.00 ч.), в 16.15ч.- для работников с вредными условиями труда.

- ежедневный перерыв для отдыха и питания – 30 мин., с 12.30 ч. до 13.00 ч.

Продолжительность рабочего дня лиц, работающих по совместительству не должна превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю(ст. 284 ТК РФ). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Трудовыми договорами, локальными нормативными актами ИХТТ УрО РАН и в соответствии с законодательством Российской Федерации, для отдельных работников могут устанавливаться иные начало, окончание и продолжительность рабочего времени, а также иные режимы работы.

4.9. 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 - дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней(ст.115 ТК РФ).

4.11. Научным сотрудникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационные требования, и имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня. В соответствии с постановлением Правительства РФ №949 от 12 августа 1994г.

4.12. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, 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. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд(ст. 124 ТК РФ).

4.13. 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.

4.14. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам учреждения могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 5 мая 2014 г. N409 "Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук".

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, действующим до 1 января 2018 года) отнесены к вредным условиям труда(ст. 117ТК РФ) не менее 7календарных дней.

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарный дней(ст. 119ТК РФ).

4.17. Работникам всех категорий по уважительным причинам предоставляется по согласованию с работодателем краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

4.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника(ст. 125-126 ТК РФ).

5 ОПЛАТА ТРУДА И ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Совершенствовать критерии оценки качества работы работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

5.2. Заработная плата начисляется и выплачивается работникам в соответствии с «Положением об оплате труда работников Федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок», утвержденным Приказом ФАНО от 25 ноября 2014 года № 38Н, Положением об оплате труда работников ИХТТ УрО РАН, иными локальными нормативными актами ИХТТ УрО РАН по оплате труда.

5.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

а) 19 числа текущего расчетного месяца - выплачивается аванс;

б) до 4 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за месяц работы. При выплате заработной платы работникам работодатель обязан выдать расчетный листок всем работникам, содержащий информацию о составных частях заработной платы, размерах и оснований произведенных удержаний, об общей денежной сумме подлежащей выплате.

5.4. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на счет в банке, с которым работодателем заключен договор на выдачу и обслуживание банковских карт. Для этих целей работодатель заключает с банком (банками) договор на обслуживание расчетных операций по банковским картам при выплате работникам заработной платы и в данном случае несет расходы, связанные с перечислением заработной платы на расчетные счета работников, открытые в соответствующем банке. Работодатель обеспечивает своевременное получение работниками банковских карт (при условии соблюдения работниками требований банка о предоставлении документов и сведений, необходимых для получения банковских карт).

5.5. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Размер аванса устанавливается из расчета не менее 45 % должностного оклада (тарифной ставки) работника. По личному заявлению работника (с согласия работодателя) сумма аванса может быть уменьшена или увеличена.

5.7. Доплата работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных осуществляется согласно картам аттестации рабочих мест по условиям труда(ст. 147 ТК РФ)

5.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.9. Минимальная заработная плата устанавливается с момента вступления в силу соответствующих законодательных актов и при соответствующем финансировании. Индексация окладов производится для всех категорий работников в соответствии с решениями Правительства РФ об индексации заработной платы бюджетной сферы.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работодатель обязуется:

5.11. Знакомить сотрудников с информацией по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы – приказы об изменении должностных окладов, установлении доплат, надбавок, премий и т.д. (ст. 53 ТК РФ).

5.12. При необходимости Администрация предоставляет информацию о действующих «Положениях», о порядке выплаты заработной платы и формах материального поощрения, а также финансовом положении, распределении средств по подразделениям, об участии Института в создании коммерческих структур и сдачи объектов в аренду.

5.13. Работники переводятся на неполный рабочий день, либо неполную рабочую неделю на законных основаниях или по личному заявлению работника (ст.93 ТК РФ).

5.14. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, заключенного с работником, решаются в порядке, установленном ТК РФ или ином порядке, предусматривающем обязательное участие Профсоюзного комитета.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать условия и сроки Соглашения с ФАНО России на выполнение государственного задания. Выполнять планы научно-исследовательских работ и индивидуальные творческие планы, показатели эффективности (дорожной карты) Института.

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила по охране труда;

- соблюдать трудовую, финансово-экономическую и исполнительскую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

- в служебном поведении руководствоваться положениями Кодекса этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки института химии твердого тела уральского отделения российской академии наук (ИХТТ УРО РАН) от 13.11.2014г.

5.15. Работодатель и работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов института.

5.16. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и оплате труда.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется при достаточном и своевременном обеспечении бюджетного финансирования:

6.1. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки соглашения по охране труда с выделением необходимых материальных и финансовых ресурсов.

6.2. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять средства индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.(ст.219, 220 ТК РФ, приказы Минздравсоцразвития №209Н от 01.06.2009, №777Н от 01.09.2010, №1122Н от 17.12.2010, №997 от 09.12.2014 и т.д.)

6.3. Организовать прохождение обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу, а также периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством работникам, занятым на вредных условиях труда(ст. 213 ТК РФ, приказ № 302Н Минздравсоцразвития от 12.04.2011).

6.4. Проводить под роспись в журнале инструктаж 1раз в бмесяцев по технике безопасности, пожарной безопасности и не реже 1 раза в год по электробезопасности. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также проверку знаний по охране труда и электробезопасности(ст. 212 ТК РФ).

6.5. Предоставить гарантии и компенсации(дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, спецжиры) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или другими условиями труда. Конкретный размер гарантий устанавливается приказом директора института, исходя из результатов специальной оценки условий труда(ст. 222ТК РФ). По письменному заявлению работников заменить спецжиры компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости спецжиров.

6.6. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами ИТР требований охраны труда, технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляции, не допускать использование неисправного оборудования.

6.7. Обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами. При снижении температуры ниже минимальной (18°C) и при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарных правил и норм работодатель по представлению профсоюзного комитета и инженера по ТБ института вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением заработной платы.

6.8. Незамедлительно проводить расследование и учет несчастных случаев в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и порядке направлять информацию в ФАНО России о каждом групповом несчастном случае на производстве, об авариях и чрезвычайных происшествиях(пожары, взрывы и т.д.)(ст. 228 ТК РФ).

Профком обязуется:

6.9. На основании ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, защиту прав и законных интересов работников, а также проводить выборы комиссии уполномоченных по ОТ от каждого подразделения.

6.10. Организовать проведение проверок за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Положением об охране труда и ТБ.

6.11. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменениями условий труда и нарушением законодательства по охране труда.

Работники обязуются:

6.12. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарному режиму, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями учреждения.

6.13. Выполнять работы в строгом соответствии с указаниями руководителя.

6.14. Использовать выданную спецодежду, специальную обувь, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты, согласно нормам.

6.15. Проходить стажировку, обучение и проверку знаний по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, поведению в экстремальных ситуациях, оказанию неотложной медицинской помощи.

6.16. Содержать рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии

6.17. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.19. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.20. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля,

несут дисциплинарную, административную, уголовную и материальную ответственность. Дисциплинарная ответственность заключается в объявлении виновному одного из видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

7 В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И СТРАХОВАНИЯ

Администрация и профком обязуются:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам института путевок на санаторно-курортное лечение в санаториях и профилакториях. В случае выделения путевки в период не совпадающий с периодом его очередного отпуска(согласно утвержденному графику)работодатель предоставляет работнику часть очередного отпуска(не менее 14дней).

7.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.3. Содействовать выделению для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

7.4. Оказывать материальную помощь из собственных средств учреждения:

- участникам войны;
- многодетным семьям;
- тяжело и длительно болеющим;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы до трех должностных окладов);
- в связи со смертью близких родственников (согл. ст 14 СК РФ);
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

Конкретные размеры материальной помощи устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.5. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3 дней сверхустановленных законодательством в случае рождения ребенка, смерти близкого родственника(согл. ст 14 СК РФ).

7.6. На основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ до 35 календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в год;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 128 ТК РФ).

7.7. Работающим женщинам ежемесячно предоставлять один оплачиваемый день(без накопления)(ст. 41 ТК РФ).

7.8. Выплачивать компенсационные выплаты разового характера сотрудникам, выходящим на пенсию и юбилярам, в зависимости от стажа работы, согласно Положению, разработанному и утверждённому в Институте по согласованию с профсоюзной организацией.

7.9. Оставить за работником, ушедшем на пенсию из Института и проработавшем в нем не менее 15 лет, право на обслуживание в лечебно-профилактических учреждениях УрО РАН, включая стоматологическую поликлинику.

7.10. Производить оплату первичного медосмотра при поступлении на работу.

Администрация и профком обязуются:

7.11. Осуществлять все свои действия по социальному обеспечению сотрудников в соответствии с законодательством совместно с комиссией социального страхования.

Профсоюзный комитет обязуется:

Выплачивать материальную помощь членам профсоюза, пенсионерам в экстремальных ситуациях; частично оплачивать стоимость санаторно-курортных путевок, стоимость санаторных путевок детей членов профсоюза, лечения в стационаре по предоставлению соответствующих документов из средств ПК (взносы членов профсоюза), а также расходовать средства ПК на нужды членов профсоюза (культурно-массовые, спортивные и др. мероприятия).

8 В ОБЛАСТИ ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ

Администрация и профком обязуются:

8.1. По решению работодателя работнику может быть предоставлено служебное жилое помещение.

8.2. Служебные жилые помещения предоставляются работникам по основаниям, предусмотренным Жилищным кодексом Российской Федерации (глава 10 ЖК РФ) и в порядке, установленном Приказом ФАНО России от 08.06.2015 г. № 17н «О включении жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, закрепленных за Федеральным агентством научных организаций, территориальными органами Федерального агентства научных организаций и организациями, подведомственными Федеральному агентству научных организаций, на праве оперативного управления и

хозяйственного ведения, в специализированный жилищный фонд с отнесением таких помещений к определенному виду жилых помещений специализированного жилищного фонда, а также исключении жилых помещений из специализированного жилищного фонда, предоставлении служебных жилых помещений в центральном аппарате и территориальных органах Федерального агентства научных организаций, предоставлении служебных жилых помещений или жилых помещений в общежитиях в организациях, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»

8.3. Аспирантам на время обучения в аспирантуре предоставляется общежитие.

8.4. Вести учет работников, имеющих право на участие в Федеральной целевой программе «Жилище», в соответствии с Приказом ФАНО России от 10 декабря 2015 года № 51н «О некоторых вопросах предоставления молодым ученым организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, специальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых подпрограммы «Обеспечение жильем отдельных категорий граждан» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы».

8.5. По вопросам предоставления служебных жилых помещений, а так же о включении работников, имеющих право на участие в Федеральной целевой программе «Жилище» создается жилищная комиссия, состав которой утверждается Приказом директора. В состав жилищной комиссии в обязательном порядке входит представитель ПК с правом решающего голоса.

9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Предоставлять профкому разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы(ст. 373 ТК РФ).

9.9. Не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников, избранных на должность председателя профкома и его заместителя, а также членов выборного профсоюзного органа Совета профсоюза УрО РАН (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий и не допускать также их увольнения в течение двух лет, после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работниками действие, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение ст. 373, 374 ТК РФ.

9.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику, а также право участия в заседаниях

администрации и Ученого Совета ИХТТ УрО РАН и доступ к нормативной документации.

9.11. Представители ПК, а также представители Совета молодых ученых имеют право участвовать в рабочих совещаниях, аттестационных комиссиях, советах по разработке внутри института документов социально-трудовой направленности, затрагивающие интересы работников, а также нормативных документов:

- Положение об аттестации научных работников;
- Положение о стимулирующих надбавках;
- Положение о ненормированном дне.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применения ст. 193, 194 ТК РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевому соглашению.

Профком обязуется:

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.14. Содействовать реализации межотраслевого соглашений и настоящего коллективного договора.

9.15. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

9.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров и принимать меры по устранению предпосылок для возникновения трудовых споров.

9.17. В период действия договора в случае его выполнения профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права(ст. 8ТК РФ).

10.2. Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора осуществляет проверки исполнения Сторонами положений коллективного договора по письменным обращениям работодателя. Профкома, отдельных работников.

Для организации своей работы Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора вправе запрашивать у любой Стороны документы и сведения, необходимые для осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

Об итогах проводимых проверок Комиссия письменно оповещает работодателя и профком. Информация об итогах проверки помещается на информационный стенд учреждения для ознакомления работников.

Члены Комиссии по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности или уволены по инициативе работодателя без учета мнения Профсоюза.

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Все установленные настоящим коллективным договором социальные и трудовые выплаты работникам, сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации, производятся при наличии у работодателя денежных средств на эти цели.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.


11.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемыми частями.

11.7. Настоящий Коллективный договор составлен и подписан сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Председатель Профсоюзного комитета

ИХТТ УрО РАН

инженер 1 кат.

24. января 2014г. 

Э.М.Лебедева

Директор

ИХТТ УрО РАН

академик



В.Л.Кожевников