

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института вычислительной математики
и математической геофизики
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИВМиМГ СО РАН)

Принят на конференции трудового коллектива
17 февраля 2017 г.

Департамент экономики, стратегического
планирования и инвестиционной политики
мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 06-Н от «01» 03 2017 г.

Председатель
комитета по труду

мэрии города Новосибирска

Василий Викторович Фадеев

Печать Фамилия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте вычислительной математики и математической геофизики Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, которые являются равноправными сторонами данного договора, в лице их уполномоченных представителей.

Настоящий Коллективный договор (далее Кодоговор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашением "Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015 - 2018 годы" и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников.

1.1. Настоящий Кодоговор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Кодоговора.

Стороны согласились, что профсоюзный комитет (далее - профком) выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении Кодоговора, осуществления контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивании коллективных интересов перед руководством Института.

Кодоговор подписывается директором Института от имени работодателя и председателем профкома от имени работников.

1.2. Предметом настоящего Кодоговора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего Кодоговора распространяется на всех работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Кодоговором.

1.5. Во исполнение настоящего Кодоговора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

Работодатель в случаях, предусмотренных ТД РФ и Кодоговором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в форме протокола.

В случае если протокол не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения протокола провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Кодоговором.

1.6. Общие обязательства работодателя и работников.

В соответствии с законодательством работодатель признает профком представителем работников Института, представляющим их интересы в вопросах социально-экономических отношений работников и работодателя.

Работодатель информирует работников о производственном, социально-экономическом и финансовом положении Института на заседаниях Ученого совета, совместных заседаниях профкома и дирекции Института, собраниях коллектива работников.

Профком информирует коллектив о своих решениях по вопросам своей компетенции на заседаниях Ученого совета, совместных заседаниях профкома и дирекции Института, собраниях коллектива работников.

Работодатель обязуется:

- издавать локальные нормативные акты по вопросам изменения условий и оплаты труда работников по согласованию с профкомом;
- знакомить каждого работника с порядком и условиями оплаты его труда;
- производить выплату заработной платы в сроки, установленным настоящим коллективным договором;
- выдавать ежемесячно работникам по их требованию расчётные листки о размере начисленной и выплаченной заработной платы.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами;
- разъяснять работникам положения Кодоговора, содействовать реализации их прав и обязанностей, основанных на Кодоговоре;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- информировать работников о смете расходов профкома.

Работодатель и профком обязуются все возникающие конфликтные ситуации разрешать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации путем переговоров сторон, не допуская при этом остановки работы.

Работники обязуются обеспечивать высокое качество работы, трудовую и технологическую дисциплину, режим экономии, способствовать росту производительности труда, для чего каждый работник должен:

- выполнять установленные производственные задания, правила охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты, правила технической эксплуатации, повышать свои профессиональные знания и квалификацию;
- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- в случае болезни или невозможности своевременно явиться на рабочее место незамедлительно сообщать об этом непосредственному руководителю либо работодателю;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга;

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

Стороны договорились ежегодно информировать на собрании (конференции) работников о финансовом состоянии Института, доводить до сведения профкома предложения работодателя по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профес-

сорско-преподавательскому составу, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и локального нормативного акта Института.

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и по срочному трудовому договору сроком на 5 лет в соответствии с законодательством.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются 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 Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

2.5. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" в трудовом договоре конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, а также обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- 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 Институте показателей и критериев.

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

2.7. Работодатель осуществляет обработку персональных данных работников в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

Работодатель вправе без соответствующего согласия работника осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, а также локальными актами работодателя, принятыми по согласованию с профкомом в порядке, установленном настоящим договором. Обработка персональных данных работников не требует получения соответствующего согласия работника, при условии, что объем обрабатываемых работодателем персональных данных не превышает установленные перечни персональных данных, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в следующих случаях:

2.7.1. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат и т.п.).

2.7.2. При обработке специальных категорий персональных данных работника, в том числе, сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона "О персональных данных" в рамках трудового законодательства.

2.7.3. При передаче персональных данных работников третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (передача персональных данных в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и т.п.).

2.7.4. При передаче персональных данных в случаях, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.7.5. При получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на представление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

2.7.6. При передаче персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, если:

- договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником и в тексте договора указаны положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;
- наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;
- соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.7.7. При осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя, при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛТЫ

3.1. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

3.2. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 18 числа – выплата за первую половину месяца, 3 числа – за вторую половину месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.3. Заработка плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Зарплата перечисляется на банковский счет работника, который открыт в рамках зарплатного проекта в определенном банке. Перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется по заявлению работника с указанием работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

3.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами, утвержденными приказом директора Института по согласованию с профкомом (Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера, Положениями о премировании).

3.5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с законодательством.

Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации при изменении минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

3.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом в порядке, установленном настоящим договором дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

Доплаты для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда производятся по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в данных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда – аттестацией рабочих мест, работодатель доплаты не устанавливает. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются: рабочим ОГЭ – в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы; работникам сторожевой охраны – в размере 35% от оклада за каждый час работы.

3.8 . Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях и порядке, установленном трудовым законодательством.

3.9. Для исчисления среднего заработка учитывается расчетный период в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае повышения в расчетном периоде тарифных ставок или окладов средний заработок за предшествующий изменению отрезок времени корректируется на величину этого повышения.

3.10. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.11. Расходование средств по сметам использования прибыли от научной и хозяйственной деятельности на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия согласовывается с профкомом.

3.12. В связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 10 лет) работодатель премирует работников Института. Размер премии определяется ежегодно в соответствии с Положением об оплате труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Режим рабочего времени (время начала и окончания работы) устанавливается с 8-30 до 17-45. (кроме предвыходных дней, в предвыходные дни рабочий день до 16-30). Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (обед) с 12-30 до 13-30.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничных дней на другой день недели.

4.5. Для работников, 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:

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

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

4.5. 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 приказу директора с письменного согласия работника и с согласия профкома.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха предоставляется на основании приказа по письменному заявлению работника с указанием конкретных дней, которые должны быть предоставлены работнику в качестве другого дня отдыха.

4.6. Ежегодный отпуск предоставляется за каждый рабочий год, который исчисляется с даты принятия работника в Институт.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работодателем в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом до 15 декабря предшествующего года.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков ежегодно. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В график отпусков могут быть внесены изменения при:

- переносе отпуска с согласия работника в случаях, установленных законодательством (ст. 124 ТК РФ) или по заявлению работника при наличии уважительной причины;
- отзыве работника из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- приеме новых работников после утверждения графика отпусков.

В графике отражаются сведения о распределении ежегодных оплачиваемых отпусков работников на календарный год помесячно, при этом должно быть учтено,

что окончание отпусков завершается до 30 ноября текущего года. При этом основная часть отпусков работникам предоставляется в летнее время.

Очередной отпуск предоставляется в течение года работы работника, считая со дня поступления на работу, то есть один раз в рабочем году.

Отпуск может предоставляться как последовательно одним работникам за другими, так и одновременно всем или некоторым группам работников.

Отпуск по совмещаемой должности и должности, занимаемой по внутреннему совместительству, предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

При уходе в отпуск передача другим работникам незаконченной работы не допускается.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Начисление и выплата отпускных производится с учетом выплат из всех источников финансирования.

4.7. Для осуществления равномерной выплаты средств из фонда заработной платы при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска работники обязуются соблюдать очередность, установленную графиком отпусков.

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

4.9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны признают сохранение жизни и здоровья работников Института в качестве главного приоритета государственной политики в области охраны труда.

Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных актов по улучшению условий и охраны труда в Институте.

Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

5.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов и использовании в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.4. Для улучшения условий труда осуществлять текущий и капитальный ремонт рабочих помещений. О времени проведения ремонтных, малярных, дезинсекционных и других работ заранее информировать работников Института.

5.5. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций. При возникновении таких ситуаций принимать меры по сохранению жизни и здоровья работников, оказанию пострадавшим первой помощи.

5.6. Проводить расследование несчастных случаев в установленном ТК РФ и иными нормативными актами порядке.

5.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске возникновения угрозы здоровью, полагающихся работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.9. Гарантировать компенсации работникам при установлении вредных и (или опасных) условий труда в соответствии требований ТК РФ.

5.10. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

5.11. Ежегодно утверждать смету расходов на мероприятия по охране труда, разрабатывать и утверждать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н).

5.12. Заключать локальные нормативные акты по улучшению условий труда, санитарно-оздоровительным мероприятиям для работников Института, проводить мероприятия по охране труда согласно Соглашению по охране труда на 2017-2019 гг..

5.13. Проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Института в соответствии со Списком контингента работников Института, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских обследований.

5.14. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний в соответствии нормативных требований.

5.15. Обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить с ними все виды инструктажей по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности в соответствии с утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 «Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

к

5.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктажи по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.17. Не допускать выполнения работ, опасных и вредных для здоровья, в необорудованных для этого помещениях.

5.18. Обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами:

- средствами индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников института на бесплатное получение средств индивидуальной защиты.

- смывающимися и обезвреживающими средствами согласно Нормам бесплатной выдачи работникам Института смывающих и обезвреживающих средств.

5.19. Проводить регулярный контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (освещенность, эффективность работы вентиляционных систем, сопротивление защитного заземления и других факторов).

5.20. Не допускать выезда экспедиционных отрядов на полевые работы без медицинского обследования, необходимых профилактических прививок, полного их обеспечения исправным снаряжением, имуществом, средствами индивидуальной и коллективной защиты, связи и сигнализации.

5.21. Содержать в исправном состоянии оборудование санитарно-бытовых помещений. Обеспечивать в них чистоту, наличие смывающих средств и средств гигиены.

5.22. Оборудовать специальные места для курения в соответствии с требованиями Федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака".

5.23. До октября текущего года выполнять все работы по подготовке к зимнему сезону. Проводить проверку и ремонт отопительной системы, вентиляционных установок, оконной арматуры, утепление окон и дверей. Готовность служебных и производственных помещений к работе в зимний период оформлять актом.

5.24. Приобретать аптечки для оказания первой помощи работникам Института. Обеспечивать пополнение аптечек по мере фактического использования или истечения срока годности их содержимого. Информировать работников о месте размещения аптечек.

5.25. В установленные сроки проводить обучение по охране труда руководителей и специалистов Института.

5.26. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств Института.

Работники обязуются:

5.27. Соблюдать требования охраны труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.28. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.29. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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 в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.30. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.31. Соблюдать чистоту в рабочих помещениях и общественных местах, не нарушать требований Федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака".

Профком обязуется:

5.32. Создать комиссию по охране труда из представителей работников и работодателя на паритетных началах.

5.33. Назначить уполномоченных и доверенных лиц по охране труда в подразделениях и в Институте в целом.

5.34. Проводить совместные мероприятия работников и работодателя по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовать проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах с обязательным информированием работников о результатах указанных проверок.

5.35. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, состоянием условий и охраны труда в Институте, отстаивать интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, направленного на снижение заболеваемости, улучшения условий труда, санитарии, пожарной безопасности, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда. При необходимости вносить на рассмотрение соответствующие предложения работодателю.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, работодатель самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды;

- установление за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы.

6. 2. К приоритетным направлениям социальной сферы Института стороны решили отнести развитие базы отдыха, организацию и развитие спортивно-оздоровительной работы, культурно-массовой и иной работы. При этом оплата за пользование социальной инфраструктурой для работников Института и членов их семей осуществляется на льготных условиях по расценкам, согласованным с профкомом.

6.3. Стороны пришли к соглашению, что:

6.3.1. Осуществляют меры по организации отдыха, а также по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.3.2. Изыскивают средства на поддержку проведения спортивных мероприятий.

6.3.3. Работодатель осуществляет плановые мероприятия по сохранению и развитию социальной сферы Института.

6.4. В соответствии со ст. 223 ТК РФ работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников; оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организовывает посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; организует работу медсестры, стоматолога; приобретает необходимые медикаменты и оборудование для стоматологического кабинета; организует функционирование базы отдыха и оздоровительного центра.

6.5. В целях укрепления здоровья работникам предоставляется возможность заниматься физкультурой и спортом при полном обеспечении оздоровительного центра (ОЗЦ) тренажерами и иным необходимым спортивным инвентарем. Посещение ОЗЦ платное. Размер и условия оплаты устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом Института.

Контроль за режимом работы ОЗЦ, за обеспечением и выполнением требований по пожарной безопасности, электробезопасности, а также санитарных и иных требований по охране труда возлагается на работодателя в лице заместителя директора по общим вопросам.

Работники Института, посещающие ОЗЦ, за несоблюдение Правил посещения ОЗЦ несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба.

6.6. Работодатель обязуется оплачивать предварительные (по истечении трех месяцев работы) и периодические медицинские осмотры работников.

6.7. Работодатель берет на себя содержание базы отдыха Института.

Посещение базы отдыха платное. Размер и условия оплаты устанавливаются работодателем по согласованию с ПК Института.

Контроль за режимом работы базы отдыха, за обеспечением и выполнением требований по пожарной безопасности, электробезопасности, а также санитарных и иных требований по охране труда возлагается работодателя в лице заместителя директора по общим вопросам.

6.8. Стороны договорились ежегодно информировать работников о социально-экономических вопросах; о смете расходов по содержанию ОЗЦ, базы отдыха на заседаниях Ученого совета, совместных заседаниях профкома и дирекции Института, собраниях коллектива работников.

6.9. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника (а также бывшего работника, ушедшего на заслуженный отдых), семье умершего выплачивается единовременное пособие. Материальная помощь выплачивается также в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети). Размер пособия определяется ежегодно решением работодателя совместно с профкомом.

6.10. Работодатель оказывает финансовую помощь в организации коллективных мероприятий, в том числе спортивных и культурно-массовых, при наличии средств.

7. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

7.1. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами работодатель по согласованию с профкомом создает жилищную комиссию, действующую на основании Положения о жилищной комиссии.

7.2. Жилищная комиссия ведет учет, делопроизводство по учету и распределению жилых помещений, в т.ч. служебных; решает вопросы, возникающие при эксплуатации служебных жилых помещений; осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, в т.ч. служебного; обеспечивает гласность в решении этих вопросов.

7.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Института и членами их семей. В этих целях работодатель передает профкому право на бесплатное пользование находящимся на балансе Института имуществом спортивного, туристского и оздоровительного назначения.

8. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Права профсоюза и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015 - 2018 годы" и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, а также настоящим Колдоговором.

8.2. Профком вправе вносить предложения о принятии необходимых локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать данные предложения и проекты локальных нормативных актов, разрабатываемых профкомом.

8.3. Профком решает вопрос о предоставлении материальной помощи членам профсоюза работников Института и пенсионерам – бывшим работникам Института, из средств профсоюзной организации Института на основании Сметы и Положения о материальной помощи профкома Института. В Положении определяются размеры материальной помощи и порядок предоставления. Размер материальной помощи определяется 2 раза в год (на 6 месяцев) на основании справки бухгалтера профкома об объеме имеющихся в профкоме средств. Профком информирует трудовой коллектив о своих решениях по оказанию материальной помощи путем объявлений.

8.4. Профком совместно с комиссией по социальному страхованию решает вопрос о выделении льготных путевок, выделенных Объединенным профсоюзным комитетом работников СО РАН, в зависимости от конкретных обстоятельств нуждающегося.

8.5. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний, конференций в рабочее время по согласованию с ним (без нарушения нормальной деятельности Института). Количество и время заседаний определяются профкомом самостоятельно.

8.6. Работодатель обязуется удерживать из заработной платы работников членские профсоюзные взносы (по заявлению работников) и их перечисление в распоряжение профкома.

8.7. Работодатель вводит в состав аттестационных и других комиссий представителей профкома по его представлению. Председатель профкома является членом расширенной дирекции и принимает участие в работе Ученого совета Института.

8.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользования:

- помещением (комнаты № 021, 341а);

- множительной техникой по заявкам профкома;
- конференц-залом по заявке профкома;
- автотранспортом по заявке профкома.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Кодоговор заключается на три года лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие Кодоговора на срок не более трех лет.

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

9.2. В течение срока действия Кодоговора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Кодоговора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Кодоговором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Кодоговору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Кодоговора.

Стороны не вправе в течение срока действия Кодоговора Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Кодоговора в течение срока его действия проводятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

Проект Кодоговора разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

9.4. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Кодоговора, изменений и дополнений к нему, заключения Кодоговора и осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Института по согласованию с Профсоюзами.

Порядок, сроки разработки проекта Кодоговора и заключения Кодоговора определяются Комиссией.

9.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Кодоговора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Кодоговора на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Кодоговора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Кодоговора на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

9.6. Кодоговор подписывается представителями сторон.

9.7. Контроль за выполнением Кодоговора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Кодоговора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие Кодоговор, или уполномоченные ими лица.

9.8. В случае ухудшения финансового положения Института по взаимному согласию сторон настоящего Кодоговора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Института, о чем составляется соответствующий документ.

9.9. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Кодоговора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством.

9.10. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, несут в соответствии с законодательством представители работодателя и работников, виновные в указанных действиях (ст.416 ТК РФ).

9.11. Стороны договорились, что текст Кодоговора должен быть размещен работодателем на сайте Института в течение пяти рабочих дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения Кодоговора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.12. За неисполнение настоящего Кодоговора и нарушение его условий стороны Кодоговора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.13. Настоящий Кодоговор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего Кодоговора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.14. Приложения к Кодоговору, детализирующие отдельные его положения, являются его неотъемлемой составной частью.

Представитель работодателя -
директор Института

С.И. Кабанихин

14

декабрь

2017 г.

Представитель работников -
председатель профкома Института

Б.А. Каргин

14

декабрь

2017 г.