

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт автоматики и электрометрии

Сибирского отделения РАН

(наименование организации)

на период с «27» апреля 2021 г. по «27» апреля 2024 г.

Принят на конференции трудового коллектива
ИАиЭ СО РАН «27» апреля 2021 г.

От Работодателя:
Директор ИАиЭ СО РАН
чл.-корр. РАН

От трудового коллектива:
Председатель первичной профсоюзной
организации ИАиЭ СО РАН, к.т.н.



С.А. Бабин

М.П.



Котов К.Ю.

М.П.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

в Управлении по труду и эффективности
деятельности муниципальных организаций
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 0421.01.06.2021.

Начальник
управления И.В. Лейкова
(подпись) (инициалы, фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая часть
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Хозяйственно-экономическая деятельность Института
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда и здоровья
8. Оплата труда
9. Социальное страхование, гарантии и защита работников Института
10. Бытовые условия работников и организация общественного питания
11. Жилищные условия работников
12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.
13. Контроль за выполнением коллективного договора
14. Перечень приложений к Коллективному договору

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института автоматизации и электрометрии Сибирского отделения Российской академии наук (именуемый далее – «Институт») в лице Профсоюзного комитета ИАиЭ СО РАН (председатель – Котов К.Ю.), именуемый далее «Профком», и Институт, в лице директора ИАиЭ СО РАН чл.-корр. РАН Бабина С.А., именуемый далее "Работодатель".

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы (ст.43 ТК РФ).

Наряду с членами профсоюза Профком также представляет и защищает работников, не состоящих в нем, но уполномочивших Профком представлять их интересы и перечисляющих на счет профсоюзной организации 1 процент от заработной платы ежемесячно (ст.30 ТК РФ).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей

сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работодатель признает Профком единственным представителем профсоюза Института и работников Института, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

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

1.8. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры для принятия нового коллективного договора, при этом действующий коллективный договор продлевается до подписания нового коллективного договора.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- укреплять материально-техническую базу ИАиЭ СО РАН;
- планировать и организовывать хозяйственную, предпринимательскую, научную деятельность;
- финансировать социально-экономические программы;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации к высокопроизводительному труду;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- удовлетворять бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение ими трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- изучать условия труда работников и вносить предложения по их улучшению, анализировать уровень заболеваемости и намечать меры по ее снижению;
- организовывать помощь на дому и в стационаре заболевшим работникам (в том числе и финансовую);
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшения качества продукции и услуг, росту производительности труда;
- 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 права друг друга;

- соблюдать конфиденциальность сведений, если действующими нормативными актами они отнесены к государственной или коммерческой тайне;
- повышать свою квалификацию и эффективность научно-производственного процесса.

1.10. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива, если эти изменения не ухудшают положения работников.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам Института.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Института.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре (не более пяти лет), в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 5 (пять) рабочих дней до увольнения, расторжение осуществляется с учетом положений ст. 79 ТК РФ.

Заключение трудовых договоров с научными работниками Института осуществляется с учетом положений ст. 336.1 ТК РФ.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу по инициативе Работодателя допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

3.3. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, иным нормативным актом.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (кроме лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность Института

Работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Вести рационально хозяйственную и экономическую деятельность Института. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом, спецодеждой, предохранительными приспособлениями и т.д.

4.2. Решать с участием Профкома нижеперечисленные вопросы:

4.2.1. Определение источников и объема средств, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.2.2. Проведение ежегодного отчета перед коллективом Института на расширенном заседании Учёного совета по вопросу о получении и расходовании бюджетных средств и средств, полученных от хозяйственной деятельности Института.

4.2.3. Реорганизация, сокращение штатного расписания.

4.2.4. Определение основных направлений деятельности Института, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация неэффективных производственных структур.

4.2.5. Увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81, 82 Трудового кодекса РФ.

4.3. Профком признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

4.4. Работодатель берет на себя обязательства при направлении работников в служебные командировки в соответствии с положением о служебных командировках (см. приложение № 1).

5. Занятость и условия высвобождения работников

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно рассматриваются Работодателем с участием Ученого совета и Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей работников. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.2. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 (два) месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Института на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 (два) месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

5.4. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Институте.

5.5. Способствовать увеличению численности молодёжи, её научному росту, оказывать помощь аспирантам и соискателям учёной степени при подготовке к защите диссертаций, в том числе компенсировать расходы, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикацией авторефератов.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

6.1. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профкомом (приложение № 2), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) за исключением отдельных категорий работников, поименованных в Правилах внутреннего трудового распорядка. Для водителей продолжительность работы определяется в соответствии с Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

6.3. Перерывы в работе, выходные и праздничные дни предоставляются работникам Института согласно ст.ст.108-113 ТК РФ.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного распоряжения руководителя по согласованию с Профкомом.

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных ТК РФ (работающим пенсионерам по старости – до 14 ка-

лендарных дней в году, работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней) Работодатель обязан предоставить такой отпуск.

6.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на 1 (один) час – для всех работающих;
- на 2 (два) часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказом директора Института предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в количестве 7 рабочих дней в соответствии со ст.ст. 92, 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с Профкомом (ст. 123 ТК РФ). Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.8. Работодатель и Профком обязуются:

6.8.1. Вести работу по развитию базы отдыха в соответствии с утверждаемой сметой.

6.8.2. Проводить празднование Дня Победы с участием в нём пенсионеров, в том числе неработающих и вышедших на пенсию во время работы в Институте.

6.9. Работодатель обязуется выделять транспорт для доставки отдыхающих на базу отдыха и обратно.

6.10. Профком обязуется:

6.10.1. Проводить вечера отдыха для работников Института.

6.10.2. Выделять средства на проведение культурно-массовой и спортивно-массовой работы из бюджета профкома и в соответствии со сметой.

6.10.3. Контролировать хранение и использование спортивного инвентаря.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

7.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, оценки уровня профессиональных рисков.

7.1.3. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом проведения специальной оценки условий труда.

7.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и осуществлении технологических процессов.

7.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья.

7.1.6. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Организовывать проведение предварительных при поступлении на работу (до заключения трудового договора) и периодических медицинских осмотров работников согласно статьям 212, 213 Трудового кодекса РФ и допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей после прохождения обязательных медицинских осмотров, а в случаях медицинских противопоказаний не допускать к работе (приложение № 5).

7.1.8. Организовывать проведение обязательного психиатрического освидетельствования согласно постановлению Правительства Российской Федерации.

7.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 3) и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 4).

7.1.10. Обеспечивать регулярный контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (воздух рабочей зоны, освещенность, эффективность работы вентиляционных систем и других факторов, включая температурный режим в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами), а также учёт времени нахождения работников во вредных условиях труда.

7.2. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников Стороны заключают Соглашение на проведение мероприятий в области улучшений условий труда, техники безопасности и производственной санитарии в Институте (приложение № 6). Реализация Соглашения осуществляется согласно ежегодной смете.

7.3. Работодатель обязуется проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных приемов выполнения работ.

Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты, согласно проведённой специальной оценке условий труда.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.5. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по ОТ в Институте создается комитет (комиссия) по ОТ на паритетной основе из представителей работодателя и ПК. Комитет (комиссия) по ОТ организует совместные действия работодателя и ПК по обеспечению требований ОТ, предупреждению производственного травматизма, а также организует проведение проверок условий и охраны труда, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда и здоровья (ст. 218 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать разработку нормативов безопасности труда на оборудовании, разработанном в Институте. Методическая помощь по проведению данных работ возлагается на специалиста ОТ.

7.7. Стороны устанавливают порядок материального поощрения работников, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Институте.

7.8. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда по утвержденному плану, ежегодно заключать соглашение по улучшению условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий для работников Института.

7.9. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.10. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.11. Работодатель может предоставлять дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда на основании ТК РФ и согласно результатам проведенной специальной оценке условий труда.

7.12. При приеме на работу Работодатель обязуется компенсировать работникам документально подтвержденные затраты на прохождение предварительного медицинского осмотра по направлению отдела кадров.

7.13 Приложение 5 к коллективному договору корректируется в соответствии с проводимыми специальными оценками условий труда работников Института.

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Определять размер заработной платы работников в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Института, являющимся приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 7).

8.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Размер доплаты устанавливается по договоренности между работником и работодателем в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах за условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

8.3. Осуществлять премирование работников за основные результаты производственной деятельности в соответствии со ст.ст.135 и 144 ТК РФ, Положениями и Правилами (Приложения № 7, 8, 9) и принятыми в соответствии с ними локально-нормативными актами.

8.4. Осуществлять другие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ИАиЭ СО РАН (Приложение № 7).

8.5. Индексировать размер заработной платы по решению Правительства РФ, при наличии финансовых возможностей Института - путем увеличения размера надбавок и доплат (в связи с ростом потребительских цен в регионе).

8.6. Оплата труда работников производится в соответствии с их письменным заявлением путем перечисления денежных средств на банковские счета работников или через кассу Института два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа расчетного месяца; заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 8 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расходы по открытию зарплатных счетов и их обслуживанию в банках производятся за счет средств Работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц направляются в адреса работникам не позднее рабочего дня до выдачи заработной платы.

8.7. Решения, касающиеся повторного трудоустройства сотрудника, могут осуществляться при участии Профкома.

8.8. Привлекать работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого рабочего или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения (ст. 99 ТК РФ).

8.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, сохранять их средний заработок на весь срок обучения.

8.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохранять за работником средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.11. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника (ст. 157 ТК РФ).

8.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее 3 (трех) дней до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

8.13. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с соблюдением условий,

установленных законом (ст. 142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников Института

Работодатель обязуется:

9.1. Совместно с Профкомом решать вопросы распределения средств социального страхования, остающихся в организации, распределения путевок на отдых и лечение работников, путевок в оздоровительные лагеря для детей работников.

9.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь (при наличии финансовой возможности):

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве – 20 000 рублей;
- в случае необходимости проведения работнику операции по жизненным показаниям - 15 000 рублей;
- в случае смерти работника – 20 000 рублей.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель:

9.4.1. Бесплатно предоставляет автотранспорт семье умершего работника для организации ритуальных мероприятий.

9.4.2. По возможности оказывает иную помощь родственникам работника при похоронах работника.

9.4.3. Организует по возможности медицинскую помощь работникам в имеющемся в ИАиЭ СО РАН медицинском кабинете.

9.4.4. Заключает договор добровольного медицинского страхования работников в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Института на текущий год.

9.4.5. Начисленные по больничному листу суммы за счет Работодателя выплачиваются работнику в составе первой выплаты заработной платы в месяце, следующим за месяцем сдачи больничного в бухгалтерию.

9.4.6. Выделяет профсоюзному комитету автотранспорт для вывоза работников и грузов на организационно-технические мероприятия на базе отдыха.

9.4.7. Оборудует места курения вытяжной вентиляцией.

9.5 Профком обязуется:

9.5.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Института по оздоровлению работников.

9.5.2. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

10. Бытовые условия работников и организация общественного питания

10.1. Работодатель обязуется принимать участие в мероприятиях по организации питания работникам Института на его территории, в том числе путём предоставления подготовленных помещений.

10.2. Профком обязуется регулярно следить за организацией питания в Институте, оказывать помощь в улучшении обслуживания его работников.

10.3. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзной организации Института принадлежащие работодателю на праве оперативного управления помещения, расположенные в здании корпус-переход (подвал № 13 – 22, площадью 105,2 кв.м.) и в здании подстанции и венткамеры (1 этаж № 10, 11 и антресоли № 3 – 11 площадью 271,5 кв.м.) для организации физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11. Жилищные условия работников

11.1. Работодатель и Профком обязуются своевременно доводить до сведения работников информацию о жилищных программах всех уровней и совместно подготавливать необходимые решения и документы на основе предлагаемых в этих программах критериев участия работников. Работодатель и Профком обязуются принимать решения совместно с Советом научной молодежи в части программ, имеющих преференции для молодых работников, и распределения мест в общежитиях.

12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Работодатель признает исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав работников и их представителей.

12.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

12.3. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

12.4. Работодатель согласовывает с Профкомом локальные нормативные акты организационного характера, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в Профком, представляющий интересы большинства работников Института. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае непредоставления мотивированного мнения по проекту в письменной форме, проект считается согласованным и вступает в силу. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и мотивированно на них отвечать.

Разногласия решаются в порядке, установленном законодательством (ст. 372 ТК РФ).

12.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляется отдельное помещение, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оргтехникой, возможность размещения информации в доступном месте.

По заявке Профкома, согласованной с уполномоченным представителем дирекции, поданной не менее чем за 2 (два) дня, ему предоставляется автотранспорт.

Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от среднемесячного заработка (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях Исполкома, Совета председателей и комиссий, на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

12.7. Хозяйственное содержание помещений, предоставленных в бесплатное пользование профсоюзной организации Института согласно п. 10.3 настоящего коллективного договора, обеспечивается Институтом.

12.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников Института по соблюдению и защите своих моральных и материальных прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом действующих Региональных соглашений между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области, носящих рекомендательный характер.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации Договора.

13.2. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

Все изменения и дополнения к Договору должны оформляться в виде дополнительных соглашений и регистрироваться в установленном порядке.

13.3. Оперативный контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией, в состав которой входят представители Работодателя и Профкома на паритетных началах.

13.4. Комиссия информирует трудовой коллектив Института о результатах своей деятельности.

13.5. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение Договора в соответствии с законами и другими нормативными актами Российской Федерации.

13.6. При обнаружении нарушений выполнения условий Договора одной из сторон в письменной форме делается представление в адрес Работодателя или Профкома.

Коллективный договор утвержден на конференции трудового коллектива, подписан в трёх экземплярах (первый передается надзорным органам, второй хранится у юриста Института, третий хранится у председателя ПК).

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о служебных командировках (п. 4.4);
2. Правила внутреннего трудового распорядка (п. 6.1);
3. Перечни профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (п. 7.1);

4. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства (п. 7.1);
5. Перечень работ, профессий и должностей ИАиЭ СО РАН, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (п. 7.1);
6. Соглашение на проведение мероприятий в области улучшений условий труда, техники безопасности и производственной санитарии в Институте (п. 7.2);
7. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ИАиЭ СО РАН (пп. 8.1, 8.3, 8.4);
8. Общие правила установления стимулирующих выплат и выплат социального характера в Институте (п. 8.3);
9. Положение о формировании и расходовании прибыли в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте автоматике и электрометрии Сибирского отделения Российской академии наук (ИАиЭ СО РАН) (п.8.3).