

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Заключенный между администрацией Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Амурского научного центра
Дальневосточного отделения Российской академии наук (АмурНЦ ДВО РАН),
в лице и.о. председателя АмурНЦ ДВО РАН и коллективом
научных сотрудников, рабочих и служащих
в лице председателя ПК Амурской объединенной первичной профсоюзной
организации Профессионального союза работников Российской академии наук
(АО ППО Профсоюза РАН)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» от 12.01.1996г. №2 10-ФЗ и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально - трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Амурском научном центре Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее - АмурНЦ ДВО РАН).

1.3. Сторонами Договора являются: АмурНЦ ДВО РАН в лице и.о. председателя Конюшка Андрея Алексеевича, действующего на основании Приказа № 04/к от 29 июня 2016 г. Федерального государственного бюджетного учреждения науки Амурского научного центра Дальневосточного отделения Российской академии наук, утвержденного постановлением Президиума РАН от 17.04.2007 № 88 (далее - работодатель) и работники АмурНЦ ДВО РАН, представляемые Амурской объединенной первичной профсоюзной организацией Профессионального союза работников Российской академии наук (далее - ПО), в лице председателя ПО Павловой Людмилы Михайловны.

1.4. Договор обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства РФ, защиту прав и законных интересов работников, поддержание социальной стабильности и развитие социального партнерства в АмурНЦ ДВО РАН, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы для работников АмурНЦ ДВО РАН.

1.5. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В течении срока действия Договора по инициативе любой из сторон настоящего Договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

1.6. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок, согласованный сторонами в соответствии с действующим законодательством.

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

Заключившие настоящий договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

Стороны обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Социальное партнерство в сфере труда в АмурНЦ ДВО РАН осуществляется на принципах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников АмурНЦ ДВО РАН и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.3. участия представителей работников и работодателей АмурНЦ ДВО РАН в разрешении трудовых споров.

2.3. Работодатель в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1. создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;

2.3.1. соблюдать положения настоящего Договора;

2.3.2. соблюдать права и гарантии работников АмурНЦ ДВО РАН, установленные действующим трудовым законодательством и настоящим Договором;

2.3.3. соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

2.3.4. содействовать доведению до работников АмурНЦ ДВО РАН согласованного Сторонами содержания настоящего Договора;

2.3.5. принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников АмурНЦ ДВО РАН, создавать условия труда, соответствующие требованиям трудового законодательства, оснащать рабочие места оборудованием, современной оргтехникой, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, обеспечивать доступ к базам научно-технической информации, в том числе и через сеть «Интернет»;

2.3.6. обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении АмурНЦ ДВО РАН:

2.3.6.1. учитывать мнение ПО в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, настоящим Договором, при принятии Президиумом АмурНЦ ДВО РАН, председателем АмурНЦ ДВО РАН постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников АмурНЦ ДВО РАН;

2.3.6.2. приглашать представителей ПО на Общие собрания АмурНЦ ДВО РАН, заседания президиума АмурНЦ ДВО РАН, ученого совета и иных комиссий;

2.3.6.3. учитывать мнение работников АмурНЦ ДВО РАН (их представителей) при разработке и принятии коллективных договоров и соглашений;

2.3.6.4. использовать иные формы участия работников АмурНЦ ДВО РАН в управлении, определенные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, соглашениями и настоящим Договором.

2.3.6.5. Информировать ПО и проводить с ним рабочие консультации по вопросам кадровой политики и другим вопросам социально-экономического развития АмурНЦ ДВО РАН.

2.3.6.6. Предоставлять ПО информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-трудовые интересы работников АмурНЦ ДВО РАН.

2.4. ПО, в пределах своей компетенции, обязуется:

2.4.1. соблюдать положения настоящего Договора;

2.4.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций; способствовать включению в соглашения и коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам;

2.4.3. принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности;

2.4.4. предоставлять консультации и иную помощь работникам АмурНЦ ДВО РАН и членам ПО в области трудового законодательства и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

2.4.5. отстаивать интересы работников АмурНЦ ДВО РАН в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании;

2.4.6. содействовать социальной адаптации работников АмурНЦ ДВО РАН в условиях реорганизации и реструктуризации АмурНЦ ДВО РАН;

2.4.7. не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья

работников и не противоречит нормам трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Договора;

2.4.8. в период действия настоящего Договора воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению производственного процесса или наносящих ущерб работодателю, при соблюдении работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Договора. При наличии основания для объявления забастовки, а также акций протеста, уведомлять работодателя об организации коллективных мероприятий и проводить с ним предварительные консультации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4.9. выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

2.5. Стороны договорились:

2.5.1. Взаимными усилиями обеспечивать повышение уровня жизни работников АмурНЦ ДВО РАН, преодоление кадрового кризиса, повышение эффективности работы, социально-экономическое развитие АмурНЦ ДВО РАН.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

3.1. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.2. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в АмурНЦ ДВО РАН молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту, в том числе:

3.2.1. осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, локальными нормативными актами;

3.2.2. при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников;

3.2.3. оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.

3.3. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.4. Принимать меры по материальной и моральной поддержке кадровых работников АмурНЦ ДВО РАН, проработавших в организациях РАН 20 и более лет.

3.5. Принимать необходимые меры социальной поддержки вышедших на пенсию работников АмурНЦ ДВО РАН.

3.6. Трудовые договоры с работниками Организаций заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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 федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

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

4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА в АмурНЦ ДВО РАН

4.1. Работодатель при участии ПО принимает меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

4.1.1. улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

4.1.2. повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

4.1.3. привлечения в науку молодежи;

4.1.4. содействия занятости высвобождаемых работников.

4.2. Стороны осуществляют совместные меры, которые способствуют привлечению и закреплению в АмурНЦ ДВО РАН высококвалифицированных работников и пропагандируют престижность труда в Российской академии наук.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников АмурНЦ ДВО РАН;

4.3.2. сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

4.3.3. предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

4.3.4. предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в период работы в АмурНЦ ДВО РАН, в соответствии с медицинскими показаниями.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. При поступлении на работу в АмурНЦ ДВО РАН с работником заключается письменный трудовой договор как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (ч.1 ст.58 и ст.59 ТК РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (приложение к Договору).

5.2. Прием на работу научных работников производится на конкурсной основе с заключением срочного трудового договора и по соглашению сторон в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утвержденном Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России от 23.05.2007г. №145/353/34 и в пределах выделенных лимитов численности и процентного соотношения.

5.3. Работодатель, до подписания трудового договора, знакомит под роспись вновь поступающих работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и существующим на данный момент коллективным Договором.

5.4. В целях укрепления трудовой дисциплины и закрепления кадров:

- руководители подразделений обязаны следить за соблюдением установленной Правилами внутреннего трудового распорядка АмурНЦ ДВО РАН продолжительностью рабочего дня, не допускать опозданий на работу, прогулов, преждевременных уходов с работы, выполнения графика отпусков;

- работник обязан информировать Работодателя и (или) руководителя подразделения о любых случаях задержки (неявки) на работу;

- отдельным работникам, по договоренности с Работодателем, допускается смещение рабочего времени, либо разрабатывается иной внутренний трудовой распорядок, если это не оказывает влияния на производственную деятельность АмурНЦ ДВО РАН (оформляется приказом руководителя АмурНЦ ДВО РАН).

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

Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости и ПО информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

250 и более человек в течение 90 календарных дней;

30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Организации с численностью работающих до 100 человек.

5.6. Имеющиеся и возникающие вакансии использовать для обеспечения полной занятости работающих на постоянной основе работников АмурНЦ ДВО РАН и приема молодежи.

5.7. Работодатель при реорганизации и/или реструктуризации АмурНЦ ДВО РАН, ведущей к уменьшению численности или штата работников, использует эффективные механизмы регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности АмурНЦ ДВО РАН и возможностей трудоустройства в регионе с учетом программ содействия занятости населения.

5.8. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, заключенного с работником АмурНЦ ДВО РАН, решаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, или ином порядке, предусматривающем обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, установленном коллективным договором.

5.9. Работодатель:

5.9.1. при принятии решения о сокращении численности или штата работников АмурНЦ ДВО РАН и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом ПО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников АмурНЦ ДВО

РАН может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.9.2. совместно с ПО разрабатывает предложения по обеспечению занятости и меры социальной защиты, высвобождаемых работников в результате сокращения численности или штата работников, реорганизации АмурНЦ ДВО РАН.

5.9.3. производит увольнение работников, являющихся членами ПО, в связи с сокращением численности или штата работников организации; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения ПО;

5.9.4. предоставляет работникам (по письменному обращению работника), высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы. Поиск работы такими работниками осуществляется не более 4 (четырёх) часов в день;

5.9.5. с целью сохранения рабочих мест, с учетом мнения ПО может вводить режим неполного рабочего времени в АмурНЦ ДВО РАН на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 и 372 ТК РФ).

5.9.6. использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

5.9.6.1. естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

5.9.6.2. профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

5.9.6.3. установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

5.9.6.4. перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри АмурНЦ ДВО РАН;

5.9.6.5. при сокращении численности или штата работников не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. извещать ПО о предстоящей реорганизации;

5.10.2. предоставлять ПО информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

5.11. ПО обязуется:

5.11.1. проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

5.11.2. разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации АмурНЦ ДВО РАН;

5.11.3. содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном АмурНЦ ДВО РАН;

5.11.4. оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в регионе программах содействия занятости.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Система оплаты и стимулирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера для всех категорий работников АмурНЦ ДВО РАН устанавливаются на условиях и в порядке, определенном постановлениями Правительства РФ, Положениями по оплате труда научных сотрудников и работников (приложение к Договору), оплата труда которых ранее производилась на основе ЕТС, трудовыми договорами.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплата заработной платы работникам АмурНЦ ДВО РАН производится 3 и 18 числа каждого месяца.

6.3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. При нарушении установленного срока выплаты работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В

этом случае работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы (согласно ст.236 ТК РФ).

6.6. Не допускать приостановки работы работниками в случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. При выплате заработной платы работникам, работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ПО.

6.8. Премирование работников за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад и содействие в развитии фундаментальной науки осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации в порядке и на условиях, устанавливаемых Положением о премировании.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливаются приказом руководителя и трудовым договором. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом выделенного финансирования и объема возложенных обязанностей.

6.9. Размеры заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размеры доплат при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и других случаях устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ и положениями об оплате труда, разрабатываемыми работодателем с учетом мнения ПО для всех категорий работников, но не ниже чем предусмотрено Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

6.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.11. Работодатель выделяет средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных Приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» при наличии у него соответствующего финансирования.

6.12. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная персональная надбавка в размере 15% к должностному окладу. При установлении данной надбавки доплата за ученую степень не учитывается.

6.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. 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.

6.15. Работодатель устанавливает надбавку к заработной плате за работу в ночное время в размере 20% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 06 часов.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и нормативными правовыми актами РФ по охране труда обязуется:

7.1.1. признавать приоритетом сохранение жизни и здоровья работников в качестве главного направления государственной политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивать реализацию государственной политики в области охраны труда в АмурНЦ ДВО РАН;

7.1.2. включать в смету расходов АмурНЦ ДВО РАН необходимые средства для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.1.3. проводить аттестацию рабочих мест во всех подразделениях АмурНЦ ДВО РАН;

7.1.4. проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

7.1.5. в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать за счет собственных средств обязательные при поступлении на

работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры сотрудников АмурНЦ ДВО РАН;

7.1.6. приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь, другие средства индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 212 ТК РФ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.12.1997 г. № 63; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008 г. № 541н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 г. № 357Н.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009г. № 290н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.01.2010 г. № 28Н.

7.1.7. предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации (ст. 219, 222 ТК РФ) в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда:

- доплату к окладу на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации согласовывается с ПО и утверждается работодателем.

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 №45Н и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.04.2010 №245Н;

- сокращенный рабочий день на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации согласовывается с ПО и утверждается работодателем;

- дополнительный оплачиваемый отпуск на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации согласовывается с ПО и утверждается работодателем;

7.2. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателя и ПО по улучшению условий и охраны труда, нормализации окружающей среды, предупреждению

производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В АмурНЦ ДВО РАН должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная производственная и окружающая среда в соответствии с действующими нормами и правилами.

7.2.1. осуществлять вакцинирование работников, выезжающих на полевые работы в энцефалитные районы, от заболевания клещевым энцефалитом;

7.2.2. организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда;

7.2.3. по каждому несчастному случаю создавать комиссию с участием представителя ПО для расследования обстоятельств и причин несчастного случая (аварии), разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма;

7.2.4. работодатель в лице уполномоченного должностного лица по форме, установленной Минтруда России, в сроки и порядке, установленным Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, сообщает о каждом групповом (два и более пострадавших) несчастном случае со смертельным исходом, направляет материалы их комиссионного расследования;

7.2.5. работодатель в лице уполномоченного должностного лица и руководителей подразделений информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна предоставляться по просьбе работника в процессе его труда.

7.3. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровья) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны договорились:

8.1. Режим труда и отдыха включает в себя режим рабочего времени и время отдыха.

8.2. Работодатель ведет учет рабочего времени работников АмурНЦ ДВО РАН путем заполнения табеля (приложение к Договору).

8.3. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка АмурНЦ ДВО РАН, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором и предусматривает: продолжительность рабочей недели не более 40 часов.

Для сторожей АмурНЦ ДВО РАН устанавливается график сменности, который, утверждается работодателем по согласованию с ПО и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие (приложение к Договору), а также вводится суммированный учет рабочего времени за год.

8.4. Для Председателя АмурНЦ ДВО РАН и водителей устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

8.5. Для работников АмурНЦ ДВО РАН, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, действующим до 1 января 2018 года) 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 Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО России на 2015-2018 года от 04.12.2015 и настоящего договора с учетом результатов оценки условий труда.

8.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения ПО и оформлением письменного распоряжения работодателя.

8.7. Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1-3 части 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ПО.

8.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков (приложение к Договору), утвержденным Работодателем с учетом мнения ПО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

8.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями и являющимся основными работниками АмурНЦ ДВО РАН предоставляются основные удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска:

- доктор наук 56 календарных дней;
- кандидат наук 42 календарных дня.

Согласно части 2 статьи 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

8.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций АмурНЦ ДВО РАН. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации с указанием продолжительности дополнительного отпуска согласовывается с ПО и утверждается председателем АмурНЦ ДВО РАН;

- за ненормированный рабочий день: председателю АмурНЦ ДВО РАН 7 (семь) календарных дней, водителям продолжительностью 3 (три) календарных дня;

- работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, продолжительность 7 (семь) календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.12. Продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется за фактически отработанное в соответствующих условиях время. В полном размере дополнительный отпуск

предоставляется работнику, фактически проработавшему во вредных условиях не менее 11 месяцев в течение рабочего года.

8.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в исключительных случаях по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, (пункт 1 статьи 126 ТК РФ), только по соглашению сторон, исходя из финансовых возможностей АмурНЦ ДВО РАН.

8.15. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (пункт 3 статьи 126 ТК РФ).

8.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

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

8.18. ПО участвует в организации и проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, содействует организации и проведению лечения и отдыха работников - членов ПО АмурНЦ ДВО РАН и членов их семей и выделяет на эти цели средства из бюджета ПО.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ, ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

9.1. Работодатель вправе оказывать помощь в денежной или иных формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам АмурНЦ ДВО РАН за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.2. На основании письменного заявления работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных в случаях: рождения ребенка; регистрация брака; смерти близких родственников;

На основании письменного заявления работнику АмурНЦ ДВО РАН (одному из родителей), имеющему ребенка младшего школьного возраста (1 - 4 класс) предоставляется один оплачиваемый день (1 сентября) с сохранением заработной платы;

9.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

9.4. В случае направления работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение связанных со служебной командировкой расходов:

- расходы по проезду поездом (не выше купе), воздушными и водными судами (не выше эконом класса), автобусом и такси при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

- расходы по найму жилого помещения на основании счетов из мест размещения (не выше эконом класса);

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 (сто) рублей в сутки, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя в размере, указанном в счетах и/или кассовых чеках с фискальной памятью;

9.5. За счет прибыли, полученной от приносящей доход деятельности:

- награждать ценным подарком юбиляров (50, 55, 60, 70 и т.д. лет), проработавшим в учреждении не менее 5 лет;

- оказывать материальную помощь работнику в случае смерти ближайших родственников (родители, дети, супруги) в размере, равном социальному пособию на погребение, установленному федеральным законодательством;

- в случае смерти работника принять на себя частичные расходы по организации похорон, в размере, равном социальному пособию на погребение, установленному федеральным законодательством.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПО

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. содействовать деятельности ПО и его организации по представительству и защите трудовых прав работников. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации и ее выборных органов, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность ПО, и никаким иным образом не препятствовать деятельности первичных организаций, их выборных органов, если она не противоречит положениям действующего законодательства Российской Федерации;

10.1.2. информировать ПО по всем вопросам, имеющим отношение к настоящему Договору;

10.1.3. предоставлять в установленном законодательством порядке, в безвозмездное пользование ПО помещения с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения съездов, конференций, собраний ПО и иных мероприятий, предусмотренных Уставом ПО;

10.1.4. обеспечивать освобожденным (штатным) работникам ПО равные с другими работниками АмурНЦ ДВО РАН права, гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Договором;

10.1.5. предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе работникам правовых инспекций труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и ПО свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы;

10.1.6. освобождать от работы не освобожденных от основной работы членов ПО на время их участия в качестве делегатов в работе созываемых ПО съездов, конференций, заседаний выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

Права и гарантии профсоюзных работников регулируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

10.1.7. обеспечивать по личным письменным заявлениям членов ПО удержание из заработной платы работников (одновременно с начислением заработной платы) профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на счет ПО;

10.1.8. по письменному заявлению работников, не являющихся членами ПО, ежемесячно бесплатно перечислять на счета организации ПО денежные средства из заработной платы указанных работников;

10.1.9. расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем ПО и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного ПО;

10.1.10. вводить в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых работодателем, представителей выборных органов ПО по их представлению в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции ПО.

10.2. ПО имеет право получать информацию о расчетах заработной платы работников, по их обращениям, в случаях возникновения трудовых споров только с письменного согласия самого работника.

10.3. ПО обязуется:

10.3.1. содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

10.3.2. доводить до сведения работников информацию, предоставляемую работодателем в ПО, содействует ее обсуждению в коллективе, обобщает мнения, доводит до сведения сторон;

10.3.3. на период действия настоящего Договора не выдвигать новых требований и не организовывать актов протеста по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их решения;

10.3.4. выступать в средствах массовой информации, включая сеть интернет, по всем вопросам исполнения настоящего Договора и работы ПО, а также с материалами, направленными на пропаганду научного труда, его значимости в современном обществе.

11. КОНТРОЛЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

11.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

11.3. В случае реорганизации или ликвидации субъектов, подписавших настоящий Договор, он действует в течение всего периода, указанного в п.1.3., а ответственность за его исполнением возлагается на правопреемников.

11.4. Работодатель доводит текст настоящего Договора до сведения руководителей структурных подразделений; ПО доводит текст настоящего Договора до сведения членов ПО.

11.5. Стороны договорились, что ход и подведение итогов выполнения настоящего Договора рассматриваются на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников АмурНЦ ДВО РАН, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Настоящий коллективный договор составляется в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и подписывается уполномоченными сторонами.

12.2. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

12.3. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение положений Договора в соответствии с трудовым

яис::аательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. Все приложения к настоящему Договору являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

12.5. По инициативе любой из сторон настоящего Договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

2.6. ПО обязуется разъяснять работникам положения Договора, способствовать реализации их прав, изложенных в настоящем Договоре.

От лица коллектива сотрудников

И.о. председатель АмурНЦ ДВО

А.А. Коношук
2016 г.


Председатель АО ППО Профсоюза РАН


Л.М. Павлова
2016 г.
