

Директор Федерального
государственного
бюджетного учреждения
науки Санкт-Петербургского
научно-исследовательского
центра экологической
безопасности РАН

д.э.н.

Донченко Владислав
Константинович

«24» июня 2016 года



Председатель профсоюзного
комитета

НИЦЭБ РАН

к.х.н.

Кудрявцева Валентина
Александровна

«24» июня 2016 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Санкт-Петербургского научно-исследовательского центра экологической безопасности Российской академии наук (НИЦЭБ РАН)

на период с 24 июня 2016 г. по 4 декабря 2018 г.

УТВЕРЖДЕН

на конференции трудового
коллектива

«24» июня 2016 г.

*(в случае принятия решения комиссии о
проведения конференции (собрания трудового
коллектива)*

г. Санкт-Петербург
2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	7
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
5. ОПЛАТА ТРУДА	13
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	14
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	15
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	17
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	18
Приложение	
1. Положение об оплате труда работников НИЦЭБ РАН	
2. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников СПб Научно-исследовательского центра экологической безопасности РАН	
3. Соглашение работодателя с представителями молодых учёных и специалистов НИЦЭБ РАН	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Федеральным государственным бюджетным учреждением науки Санкт-Петербургским научно-исследовательским центром экологической безопасности Российской академии наук (далее – НИЦЭБ РАН) в лице Донченко Владислава Константиновича, директора НИЦЭБ РАН (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава НИЦЭБ РАН, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций – с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации НИЦЭБ РАН Кудрявцевой Валентины Александровны (именуемый далее Профком), действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации сотрудников РАН – с другой стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор основывается на Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ), Уставе НИЦЭБ РАН, Межотраслевом соглашении по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (далее – Межотраслевое соглашение), на 2015 – 2018 годы, законе РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и других законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и локальных нормативных актах НИЦЭБ РАН, если они не противоречат законодательству РФ и нормам международного права (ст. 2-14, 42 ТК РФ).

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов, равноправия и уважении интересов сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны ухудшать социально-экономическое положение Работников, противоречить Уставу НИЦЭБ РАН, законодательству Российской Федерации и настоящему Коллективному договору. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома НИЦЭБ РАН (ст. 371, 372 ТК РФ, Межотраслевое соглашение).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 2016-2018 гг. (с 24.06.2016 г. по 04.12.2018 г.). Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По взаимной договоренности Сторон в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров.

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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования НИЦЭБ РАН, расторжения трудового договора с директором, а также переизбрания председателя первичной профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор. В случае реорганизации НИЦЭБ РАН в форме преобразования, Коллективный договор сохраняет свое действие. При реорганизации НИЦЭБ РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности НИЦЭБ РАН любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Подписание Коллективного договора директором НИЦЭБ РАН и председателем Профкома осуществляется после утверждения Коллективного договора конференцией трудового Коллектива НИЦЭБ РАН. Работодатель и Профком доводят до сведения Работников текст Коллективного договора в трёх дневный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения.

1.10. 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 его уведомительной регистрации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством взаимные обязательства работодателя и работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения работников, а также более высокий уровень льгот и гарантий, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством.

2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

2.3. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения организации;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять отличившихся в труде работников;
- обеспечить рабочие места работников организации оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами в рамках имеющегося финансирования;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

– предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.4. Профком обязуется:

– способствовать успешной деятельности организации присущими профсоюзам методами;

– нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;

– представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– оказывать работникам помощь в изучении Трудового кодекса РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;

– принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.д.;

– оказывать материальную помощь членам профсоюза;

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

– 2.5. Работники обязуются:

– качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции, техническому заданию;

– соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;

– соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– беречь имущество Работодателя и бережно относиться к имуществу других работников;

– незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

– способствовать повышению эффективности труда;

2.6. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

– содействовать работе Совета молодых ученых и специалистов (СМУ);

– поощрять сотрудников Института, добившихся больших успехов в научной, производственной и научно-организационной деятельности;

– обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации Работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

2.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института.

2.8. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Межотраслевым соглашением и ранее действовавшим Коллективным договором.

2.9. Председатель Профкома и председатель СМУ имеют право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, в том числе информацию о расчете заработной платы работников, в случае возникновения трудовых споров. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому и СМУ в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством (ст. 370, 372, 373 ТК РФ).

2.10. Профком и Совет молодых ученых может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, проводить собрания и встречи различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профкома, Совета молодых ученых принимать участие в работе собраний.

2.11. В случае необходимости Профком, СМУ вправе запросить у Работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения.

2.12. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома. Молодые сотрудники для этих же целей могут также приглашать представителей Совета молодых ученых и специалистов.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых Работодателем, представителей Профкома, СМУ в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профкома и молодых ученых.

2.14. Стороны признали обязательным работу в составе Ученого совета НИЦЭБ РАН представителей Профкома и СМУ с правом совещательного голоса.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 56 ТК РФ) в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом НИЦЭБ РАН, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника (ст. 3.1.5. Межотраслевого соглашения).

3.2. Работодатель совместно с работником определяют условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

3.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается, как правило, на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок (не более пяти лет) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера или условий предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом. В случае заключения срочного Трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного Трудового договора (ст. 58, 59 ТК РФ).

3.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных сотрудников и руководителей, а также переводу на соответствующие должности научных сотрудников и руководителей предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положения Устава НИЦЭБ РАН.

3.6. Работодатель, в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного

(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, конкретно устанавливаемого за исполнение работником должностных обязанностей определенной квалификации за календарный месяц;

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

- 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 Учреждении показателей и критериев (Межотраслевое соглашение).

3.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. 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) (ст. 70 ТК РФ).

3.8. При неудовлетворительном результате испытательного срока Работодатель имеет право до его истечения 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 (ст. 71 ТК РФ).

3.9. Работодатель предоставляет Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантии и компенсации в соответствии с Главой 26 ТК РФ.

3.10. 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 без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 82 ТК РФ).

3.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут (ст. 3.1.4. Межотраслевого соглашения).

3.13. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома. По итогам совместных консультаций в Коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников (ст. 82 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязуется заблаговременно (ст. 82 ТК РФ), не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.15. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа НИЦЭБ РАН в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (ст. 74 ТК РФ).

3.17. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) НИЦЭБ РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником (ст. 82 ТК РФ, ст. 3.1.4. Межотраслевого соглашения).

3.18. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения (ст. 81. п.3 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается в качестве члена комиссии представитель от Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязуется способствовать сохранению количества рабочих мест научных работников (ст. 7.5. Межотраслевого соглашения), а при необходимости сокращения численности работников делать это, по возможности, за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения работников, работающих по совместительству, перевода на неполный рабочий день (0.75 ставки, 0.5 ставки и 0.25 ставки) пропорционально занятости и объему работы, выполняемой сотрудником.

3.20. При сокращении численности или штата Работников Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим Работникам (при равной производительности и качестве труда, квалификации):

- проработавшим в НИЦЭБ РАН свыше 20 лет;
- предпенсионного возраста (2 года до пенсии и менее);
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет.

3.21. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях и соответствующей квалификации, преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий либо на заключение договоров гражданско-правового характера (при необходимости) и тем самым на возвращение в НИЦЭБ РАН.

3.22. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза

по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.23. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным органом Профсоюза.

3.24. Профсоюз обязуется оказывать высвобождаемым сотрудникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

3.25. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.26. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.27. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Учреждения, как работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Учреждения, его нормальное функционирование и социальную защиту работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка НИЦЭБ РАН, согласованными с Председателем Профкома и утвержденными Руководителем НИЦЭБ РАН, условиями трудового договора, должностными инструкциями, а также настоящим Коллективным договором.

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

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились об установлении отдельным работникам, список которых определяется руководителем соответствующего структурного подразделения с последующим утверждением Директором и по согласованию с Профкомом, гибкого (скользящего) графика работы. С данными работниками оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени и времени отдыха.

4.6. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.

4.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери коллективный договор может установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- донорам в соответствии со статьей 186 ТК РФ;

- работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с главой 26 ТК РФ;

4.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Научным работникам, имеющим ученую степень, устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска: доктору наук – 56 календарных дней, кандидату наук – 42 календарных дня.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. По согласованию Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения указанного срока (ст. 122 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются Работники, имеющие 2-х и более детей, детей-инвалидов; родители, воспитывающие детей в одиночку; мужчины при нахождении жены в отпуске по беременности и родам. График отпусков является обязательным для Работодателя и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.14. Руководитель структурного подразделения обязан отстранить (не допускать к работе) работников в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ: появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.15. Работник обязуется ежегодно использовать свой очередной отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со статьей 124 ТК РФ. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска, полагающаяся по законодательству РФ, выплачивается при увольнении Работника.

4.16. Супругам, родителям и детям, работающим в НИЦЭБ, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

4.18. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.19. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

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

4.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в статье 128 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда (Приложение № 1). Форма, система и размер оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и Перечнями должностей и соотношениями должностных окладов (Приложение № 1), утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.1.2. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с положением об оплате труда, являющимся приложением (Приложение № 1) к настоящему договору и разрабатываемым работодателем по согласованию с Профкомом.

5.1.3. Выплачивает заработную плату в следующие сроки: аванс – 24 числа ежемесячно, окончательный расчет – 9 числа ежемесячно. Выдает всем работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы расчетные листки по заработной плате с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ).

В НИЦЭБ РАН возможна выплата заработной платы на банковские карты, оформленные работникам на основании Договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников НИЦЭБ РАН.

5.1.4. Выплачивает работникам вознаграждение по итогам работы в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему договору.

5.1.5. Выплачивает работникам премию за эффективную работу в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему договору и разрабатываемым по согласованию с профкомом.

По представлению руководителей основных структурных подразделений осуществляет единовременное премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда.

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

5.1.7. При оплате командировок работников, выполняемых за счет хоздоговоров, Работодатель выплачивает работникам учреждения

суточные в размере:

- до 700 рублей за каждые сутки нахождения в командировке на территории Российской Федерации – без НДФЛ, а свыше этой суммы – облагаются НДФЛ;

- до 2500 рублей за каждые сутки нахождения в заграничной командировке (согласно Постановлению Правительства РФ № 749 от 13.10.2008) – без НДФЛ, а свыше этой суммы – облагаются НДФЛ (Постановление Правительства РФ № 812 от 26.12.2005 (редакция от 06.08.2015). Приложение № 1);

расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы в размере стоимости проезда воздушным (в.т.ч. «бизнес-классом» – Письмо Минфина РФ от 21.04.2006 №03-03-04/2/114), железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, а также расходы по проезду к станции, пристани, аэропорту, если они

находятся за чертой населенного пункта, в том числе на такси (при условии предоставления чека, квитанции).

Оплата номеров в гостиницах производится по фактическим расходам.

Расходы, связанные с бронированием места в гостинице, предусматриваются в размере 50 % стоимости места за сутки.

5.1.8. Работодатель с 01.01.2016 года вводит ежемесячную персональную надбавку в размере 15% к окладу молодых специалистов.

5.2. При нарушении установленных сроков выплат заработной платы Работодатель обязан заблаговременно проинформировать Работников о причине задержки. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению работника продолжительностью 3 календарных дня в случае:

- рождения ребенка;
- смерти члена семьи.

6.1.2. При рождении ребенка может быть выплачена материальная помощь из средств прибыли.

6.1.3. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

6.1.4. Предоставляет 4 оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой из средств ФСС одному из работающих родителей (опекунов), воспитывающих ребёнка – инвалида детства, до достижения ребёнком возраста 18 лет.

6.1.5. Юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) может вручать ценные подарки из средств прибыли.

6.1.6. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма (медицинские профилактические осмотры в поликлинике №1 РАН).

6.1.7. Сохраняет право пользования Медицинским учреждением поликлиникой №1 РАН неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из НИЦЭБ и проработавшим в системе РАН не менее 15 лет, на основании его личного заявления.

6.1.8. Организует общественное питание: места для приема пищи.

6.2. Профком:

6.2.1. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам научно-исследовательской деятельности

учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя Администрация.

7.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными или опасными условиями труда.

7.3. Работодатель обязуется разрабатывать и принимать по согласованию с Профкомом локальные нормативные акты, направленные на обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (ТК РФ, ст. 8, 22).

7.4. Стороны договорились, что руководитель НИЦЭБ РАН исполнение обязанностей специалиста по охране труда возлагает на лицо (уполномоченное или доверенное лицо), прошедшее обучение и проверку знаний по охране труда в установленном порядке.

7.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставлять для выполнения возложенных на них функций до одного часа в течение рабочего дня (ТК РФ, ст. 22, 210).

7.6. Администрация и Профком согласились, что в случае нарушения со стороны Работодателя требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или члена Профкома. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка (ст. 9, 220 ТК РФ).

7.7. Стороны договорились, при наличии возможности, выделять ежегодно в смете расходов по бюджету расходы на охрану труда и направлять их, согласно смете, на улучшение условий труда и оздоровление сотрудников НИЦЭБ РАН. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

7.8. Работодатель:

- организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов;

- обеспечивает своевременное проведение инструктажей работников по охране труда;

- организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров работников и в обязательном порядке - лиц, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также лиц моложе 18 лет;

- обеспечивает работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, предусмотренными типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Минтрудом России, а также выдачу работникам

молока, лечебно-профилактического питания, моющих и дезинфицирующих средств в случаях, предусмотренных законодательством;

- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.9. Работодатель обязуется оборудовать комнаты (места) приема пищи, оснастив их необходимым оборудованием и инвентарем (ст. 41 ТК РФ; Постановление МТ РФ от 27.02.95 г. №11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», п.2.17).

7.10. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обязательное предварительное (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, требования пожарной безопасности.

7.11. Администрация берет на себя обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Администрацией.

7.12. Работодатель обязуется обеспечить разработку и выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется Профкомом работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, государственная экспертиза подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы. Если предприятие и Профком для проведения этой работы не имеют квалифицированных специалистов, они вправе пригласить по договору стороннюю организацию, имеющую лицензию на этот вид деятельности (ст. 21, п.4; ст. 22, п.2 ТК РФ).

7.14. Профком:

- проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников организации;
- выполняет работу по оздоровлению детей сотрудников;
- совместно с комиссией по социальному страхованию обеспечивает по установленным нормам и правилам предоставление путевок на лечение работникам

организации за счет средств филиала № 10 регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации;

- проводит подготовку и организацию медицинского профосмотра в поликлинике №1 РАН.

7.15. Работодатель совместно с профкомом осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.16. Работодатель и Профком согласились о безусловном запрещении курения в НИЦЭБ РАН.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролю за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель:

8.3.1. обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции.

Представители выборного органа первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве;

8.3.2. Предоставляет Профкому информацию о деятельности организации.

8.3.3. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

8.3.4. Бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому для работы помещение с отоплением, освещением, мебелью, ПК – для ведения профсоюзной работы.

8.3.5. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Профкомом сроки.

8.3.6. Предоставляет профкому право проведения своих заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

8.3.7. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки.

8.3.8. Перечисляет ежемесячно на счет Профкома членские профсоюзные взносы, удержанные из зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации заявлений предоставляется Профкому. Один экземпляр заявления хранится в бухгалтерии, другой – в Профкоме.

8.4. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюза работников РАН.

8.5. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных, связанных с ними отношений.

8.6. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома.

8.7. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию Работодателя.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.9. Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение всего срока (с 24.06.2016 г. по 04.12.2018 г.).

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профкоме и основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ.

9.4. Невыполненные работодателем в течение срока действия договора условия подлежат реализации и по окончании срока его действия. Эти пункты коллективного договора оформляются в виде приложения к новому тексту коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

9.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.9. Контроль за исполнением договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.12. При заключении нового Коллективного договора продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев.