

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ЗАКЛЮЧЕННЫЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ
БЮДЖЕТНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ НАУКИ ИНСТИТУТОМ ГЕОЛОГИИ
И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК И АМУРСКОЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ РОССИЙСКОЙ
АКАДЕМИИ НАУК
НА 2016-2019 гг.**

г. Благовещенск **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 года № 197 ФЗ в редакции от 30.12.2015г.) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые и иные аналогичные отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Представитель работодателя - директор **Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт геологии и природопользования Дальневосточного отделения Российской академии наук Сорокин Андрей Анатольевич**, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ».

Представитель работников - **председатель Амурской объединенной первичной профсоюзной организации профессионального союза работников Российской академии наук Павлова Людмила Михайловна**, именуемый в дальнейшем «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ».

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

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе не являющихся членами профсоюзной организации.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» единственным (коллегиальным) представительным органом работников организации, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям выполнения коллективного договора.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, и действующим Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015 – 2018 годы. Локальные нормативные акты института и трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора являются действующие в институте локальные нормативные акты, определяющие порядок оплаты труда и премирования работников института, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, принятые по согласованию с профсоюзной организацией, а также правила внутреннего трудового распорядка.

Раздел 2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с Законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантиях и льготах, предоставляемых «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

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

Раздел 3. Права и обязанности сторон

3.1. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» признает приоритетную роль администрации Института в организации, планировании и управлении работой Института, определении численности и штата работников.

3.2. Администрация Института обеспечивает коллективу полную занятость в рабочее время, нормальные условия труда и отдыха.

3.3. Администрация Института признает «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» как единственный орган в Институте, ведущий переговоры от имени работников по следующим вопросам:

- заключение коллективного договора;
- организация условий труда;
- социальные вопросы, вопросы оздоровления и отдыха;
- увольнение и аттестации работников;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- защита профессионально-трудовых и социально-экономических интересов и прав.

3.4. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» обязуется присущими профсоюзам методами и средствами содействовать обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины. Члены коллектива обязаны выполнять Устав Института, Правила внутреннего трудового распорядка, условия заключенных с ними трудовых договоров, должностные инструкции, а также нормативные и локальные акты ИГиП ДВО РАН.

Раздел 4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ИГиП ДВО РАН оформляются на основании Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) путем заключения письменного трудового договора.

4.2. Трудовые договоры с научными работниками, заключаются по результатам проведенного конкурса. Порядок проведения конкурсного отбора и заключение трудовых договоров, в том числе с внешними совместителями, определяется Уставом Института, «Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников» утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ, от 02.09.2015г. № 937, Трудовым кодексом РФ. Заключаемые трудовые договоры являются срочными, срок их действия определяется соглашением сторон, но не может превышать 5 лет.

Трудовой договор с научными работниками, имеющими ученую степень доктора наук и проживающими за пределами населенного пункта, в котором

расположен ИГиП ДВО РАН, может быть заключен с указанием в трудовом договоре таких работников рабочего места по фактическому месту их проживания.

4.3. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, трудовой договор с научным работником может быть заключен на неопределенный срок. В случае заключения с научным работником бессрочного трудового договора, работник подлежит аттестации не реже одного раза в 5 лет.

4.3. Трудовой договор с работниками, не относящимися к научным сотрудникам, может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

4.4. При оформлении на работу вновь принимаемые сотрудники всех категорий до подписания трудового договора должны быть ознакомлены (под личную роспись) с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, действующими в Институте.

4.5. Досрочное расторжение договора с работником по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ» не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.6. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» обязуется защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны администрации.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

5.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ».

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п. 2 статьи 81 ТК РФ), Работодатель в письменной форме сообщает об этом в профсоюзную организацию и в Центр занятости населения не позднее, чем за 2 месяца, а в случае, если это может привести к массовому увольнению, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. 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.

5.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры социальной защиты работников, высвобождаемых в

результате реорганизации, сокращения объемов выполняемых работ для совершенствования организации труда.

5.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ», кроме случаев ликвидации организации.

5.6. С целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников и сохранения рабочих мест «РАБОТОДАТЕЛЬ» вправе, с учетом мнения «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ», вводить режим неполного рабочего времени.

5.7. При сокращении численности или штата работников «РАБОТОДАТЕЛЬ» не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации).

5.8. При сокращении численности или штата работников «РАБОТОДАТЕЛЬ» не инициирует увольнение работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. «РАБОТОДАТЕЛЬ» предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы. Поиск работы такими работниками осуществляется во второй половине рабочего дня.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Института и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Институте составляет 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), кроме работников, условия труда которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к 3, 4 степени вредности или к опасным условиям труда.

6.2. Для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

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

6.3. Директору института, водителям устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

Для сторожей и дежурных по объектам в Институте устанавливается график сменности, который утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ» с учетом мнения «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» и доводится до сведения Работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Для сторожей и дежурных по объектам вводится суммированный учет рабочего времени за год.

6.4. Научная и хозяйственная деятельность Института организуется по режиму пятидневной рабочей недели. Режим рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка».

6.5 «РАБОТОДАТЕЛЬ» ведет учет рабочего времени работников путем заполнения табеля.

6.6. Работникам Института предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с единым графиком отпусков, утвержденным «РАБОТОДАТЕЛЕМ» с учетом мнения «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» Института не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

6.6.1. 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.

6.6.2. По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней в соответствии со статьёй 116 ТК РФ и Закона от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

6.8. Удлиненный основной отпуск предоставляется научным работникам, имеющим ученую степень, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями и являющимися основными работниками ИГиП ДВО РАН. Продолжительность удлиненного основного отпуска устанавливается:

- докторам наук - 56 календарных дней,
- кандидатам наук - 42 календарных дня.

6.9. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- за ненормированный рабочий день:

- водителям продолжительностью 3 календарных дня,
- директору Института - 7 календарных дней;
- работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.10. 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.

6.11. Ежегодные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (часть 1 статьи 126 ТК РФ), при наличии финансовых возможностей Института.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (часть 3 статьи 126 ТК РФ) за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

6.13. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (статья 128 ТК РФ).

Раздел 7. Оплата труда

7.1. Должностные оклады в ИГиП ДВО РАН устанавливаются локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований» и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (утв. Приказом ФАНО от 25.11.2014г. № 38н) и другими нормативно-правовыми актами.

7.2. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.3. Премирование работников Института производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников ИГиП ДВО РАН».

7.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

- Выдавать работнику расчетные листы, содержащие информацию:
 - 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 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.
- Выплачивать заработную плату два раза в месяц в следующие сроки:
- - за первую половину отработанного месяца - 20 числа текущего месяца;
- - за вторую половину отработанного месяца – 7 числа следующего месяца;

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

7.5. Ошибки в начислении заработной платы устраняются в течение 2 – 3 рабочих дней с момента обращения сотрудника в бухгалтерию.

7.6. Выплата заработной платы, находящейся в депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

7.7. По желанию работника «РАБОТОДАТЕЛЬ» производит выплату заработной платы наличными деньгами через кассу ИГиП ДВО РАН или путем перечисления денежных средств на расчетный карточный счет - пластиковую банковскую карту работника, эмитированную (выпущенную) в рамках зарплатного проекта.

7.8. «РАБОТОДАТЕЛЬ» выделяет средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных Приказом Минобразования РФ от 27.03.1998г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации».

7.9. «РАБОТОДАТЕЛЬ» устанавливает надбавку к заработной плате за работу в ночное время в размере 35% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Раздел 8. Условия, охрана и безопасность труда

8.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в Институте;
- в соответствии с действующим законодательством проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников Института в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- организовывать за счет собственных средств обязательные при поступлении на работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры сотрудников Института (ФЗ от 30.03.1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011г. № 302Н, ст. 214 ТК

РФ). Работники, уклоняющиеся от прохождения обязательных медицинских осмотров, не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 212 ТК РФ) по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 9 к Коллективному договору 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.

8.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, следующие льготы и компенсации:

- повышенную оплату труда в соответствии с п. 7.2 настоящего Договора;
- молоко или другие равноценные продукты в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009г. № 45н. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов», «Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.04.2010 г. № 245Н;
- сокращенный рабочий день в соответствии с п. 6.2 настоящего Договора;
- ежегодный дополнительный отпуск в соответствии с п. 6.9 настоящего Договора

8.4. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия «РАБОТОДАТЕЛЯ» и органов Профсоюза по улучшению условий и охраны труда, нормализации окружающей среды, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В Институте должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная

производственная и окружающая среда в соответствии с действующими нормами и правилами.

8.4.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» осуществляет соответствующее вакцинирование выезжающих на полевые работы в районы, эндемичные по заболеваемости клещевым энцефалитом.

8.4.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице руководителей подразделений организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда за счет средств «РАБОТОДАТЕЛЯ», к работе не допускаются.

8.4.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» по каждому несчастному случаю создает комиссию с участием представителя «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» для расследования обстоятельств и причин несчастного случая (аварии), разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

8.4.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице уполномоченного должностного лица по форме, установленной Минтруда России, в сроки и порядке в соответствии с «Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве», сообщает о каждом групповом (два и более пострадавших), тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом в соответствующие государственные органы и направляет материалы их комиссионного расследования.

8.4.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице уполномоченного должностного лица и руководителей подразделений информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его 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.

8.4.6. 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 (здоровью) 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.

Раздел 9. Социальная защита трудящихся, социальное страхование, медицинское обслуживание.

9.1. Администрация обязуется обеспечить своевременную подготовку здания и территории Института к работе в осенне-зимних условиях, возложив персональную ответственность за данные мероприятия на заместителя директора по общим вопросам.

9.2. Администрация обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет информацию «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» о создании и ликвидации рабочих мест.

9.3. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе организовывать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников предприятия с вручением ценных подарков на сумму не более минимального размера оплаты труда.

9.4. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе вручать юбилярам начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет, проработавшим в Институте не менее 5 лет, ценные подарки на сумму не более минимального размера оплаты труда.

9.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» предоставляет женщинам, имеющим детей – учащихся начальной школы (1-4 класс), оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

9.6. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в случае собственной свадьбы, рождения у них ребенка, свадьбы детей, смерти члена семьи (дети, супруги, родители, родные братья и сестры).

9.7. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе на основании решения социальной комиссии частично оплатить путевку работнику на санаторно-курортное лечение.

9.8. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе предоставить работникам материальную помощь в случае смерти ближайших родственников (дети, супруги, родители) или наступлении других тяжелых и чрезвычайных обстоятельств.

9.9. При наличии внебюджетных средств «РАБОДАТЕЛЬ» вправе принять на себя расходы по организации похорон работника Института в сумме стоимости ритуальных услуг.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1 «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

10.1.1. Сотрудничать с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» по всем вопросам профсоюзной деятельности.

10.1.2. Информировать «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» о всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся социально-экономических вопросов.

10.1.3. По заявлению работающих членов профсоюза производить удержание ежемесячных членских профсоюзных взносов безналичным порядком через бухгалтерию Института и перечислять взносы на расчетный счет профсоюзной организации.

10.1.4. Предоставлять «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» соответствующие помещения для проведения конференций и собраний, предусмотренных Положением о «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ».

10.1.5. Предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

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

10.1.7. Вводить представителя «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых «РАБОТОДАТЕЛЕМ» в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ».

10.1.8. Расторжение трудового договора по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ» по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ с руководителем «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» и его заместителем в течении 2 лет после окончания срока их полномочий допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 11. Действие коллективного договора

11.1. Коллективный договор составляется в 3 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и подписывается сторонами.

11.2. Настоящий Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается однократно на следующий трехлетний период.

11.3. Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

11.4. Все приложения к КД являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

11.5. По инициативе любой из сторон настоящего Коллективного 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.

11.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на положениях Коллективного договора.

11.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.8. Настоящий Коллективный договор направляется «РАБОТОДАТЕЛЕМ» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации, часть 1 статьи 50 ТК РФ.

Директор ИГиП ДВО РАН

Председатель АОППО Профсоюза
работников РАН

_____ А.А. Сорокин

_____ Л.М. Павлова

«01» июня 2016г.

«01» июня 2016г.