

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ АМУРНЦ ДВО РАН И УЧРЕЖДЕНИЕМ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК ИНСТИТУТОМ
ГЕОЛОГИИ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ ДВО РАН

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) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые и иные аналогичные отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Представитель работодателя - директор Учреждения Российской академии наук института геологии и природопользования Дальневосточного отделения РАН Сорокин Андрей Анатольевич, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ».

Представитель работников - председатель объединенной первичной профсоюзной организации АмурНЦ ДВО РАН 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 с отраслевым соглашением по организациям Российской академии наук на 2009-2011 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

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:

- заключению коллективного договора;
- организации оплаты и условий труда;
- социальным вопросам и вопросам оздоровления и отдыха;
- увольнению и их аттестации;
- разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- защите 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 Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Института и условия трудового договора.

Раздел 4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Институт геологии и природопользования ДВО РАН оформляются на основании Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок, пункт 1 статьи 58, или на определенный срок, указанный в трудовом договоре, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), пункт 2 статьи 58, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

4.2. Трудовой договор может быть заключен с научными работниками, имеющими ученую степень доктора наук, ведущими специалистами,

участвующими в проведении научно-исследовательских и технических разработках, проживающими за пределами населенного пункта в котором расположен Институт геологии и природопользования ДВО РАН, с указанием в трудовом договоре таких работников, рабочего места по фактическому месту их проживания.

4.3. 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, в соответствии со статьей 59 ТК РФ в том числе:

-для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

-на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

-с научными и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом;

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ:

-с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

-с лицами, работающими по совместительству;

-с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

-с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером.

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

4.5. «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), либо расторжении трудового договора (ст.73 ТК РФ), «РАБОТОДАТЕЛЬ» в письменной форме сообщает об этом в профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, «РАБОТОДАТЕЛЬ» не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзной организации института информацию о возможном массовом увольнении (статья 82 ТК РФ).

5.1. 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.

5.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

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

5.4. 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.

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

5.6. «РАБОТАДАТЕЛЬ» представляет 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 не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), кроме работников, занятых во вредных условиях труда. Сокращенный рабочий день устанавливается согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года 3-298/П-22 (в редакции изменений и дополнений) 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 «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

6.2. Для сторожей и дежурных по объектам Института устанавливается сменная работа. Режим работы и времени отдыха определяется графиками сменности. Для работников со сменным режимом работы вводится суммированный учет рабочего времени за год.

6.3. Для водителей Института устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

6.4. Производственная деятельность Института организуется по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

6.5. Время начала работы - 8ч. 00мин.; время окончания работы - 17ч. 00мин.

Перерыв на обед устанавливается с 12 ч. 00 мин. по 13 ч. 00 мин.

6.6. Для работников Института предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, в соответствии с единым графиком отпусков, утвержденным «РАБОТОДАТЕЛЕМ» с учетом мнения «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» 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. При составлении графика отпусков, 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 28 календарных дней.

Удлиненный основной отпуск представляется 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 дня,

кандидатам наук - 42 календарных дней.

6.8. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- продолжительностью 8 календарных дней для работающих в районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате 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» ;
- за работу во вредных условиях труда на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации с указанием продолжительности дополнительного отпуска согласовывается с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

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

6.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, в исключительных случаях по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (пункт 1 статьи 126 ТК РФ), по соглашению сторон, исходя из финансовых возможностей Института.

6.11. 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 (пункт 2 статьи 126 ТК РФ).

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

Раздел 7. Оплата труда

7.1. Для научных работников Института должностные оклады устанавливаются постановлением Правительства. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положениями, принятыми Ученым советом Института, согласованными с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утвержденными «РАБОТОДАТЕЛЕМ». Локальными нормативными актами «РАБОТОДАТЕЛЯ» либо выше стоящих организаций могут быть установлены дополнительные выплаты.

7.2. Для инженерно-технического, вспомогательного и административно-управленческого персонала и работников рабочих специальностей Института должностные оклады устанавливаются постановлениями Президиума РАН. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положениями, принятыми Ученым советом Института, согласованными с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утвержденными «РАБОТОДАТЕЛЕМ». Локальными нормативными актами

«РАБОТОДАТЕЛЯ» либо выше стоящих организаций могут быть установлены дополнительные выплаты.

7.3. Дополнительные выплаты работникам, занятым во вредных условиях труда устанавливаются согласно действующего законодательства и установленных нормативов на основании решения экспертной комиссии по установлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Список сотрудников имеющих право на льготы и компенсации с указанием размера доплаты согласовывается с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ»

7.4. Премирование работников Института производится в соответствии с:

- Положением о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИГиП ДВО РАН;

- Положением об оплате труда работников инженерно-технического, административно-управленческого, вспомогательного персонала и рабочих института геологии и природопользования ДВО РАН, оплата труда которых осуществлялась ранее на основе ЕТС;

7.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

7.5.1. При обращении работников выдавать им расчетные листы с указанием всех начислений и удержаний не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

7.5.2. 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;

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

7.6. Ошибки в начислении и выплате заработной платы устраняются в течение 2 – 3 дней с момента обращения сотрудника в бухгалтерию.

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

7.8. «РАБОТОДАТЕЛЬ» производит выплату заработной платы путем перечисления денежных средств на расчетный карточный счет - пластиковую банковскую карту работника, эмитированную (выпущенную) в рамках зарплатного проекта.

7.9. «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.

7.10. «РАБОТОДАТЕЛЬ» производит оплату сверхурочной работы в соответствии с Положением об оплате труда работников инженерно-

технического, административно-управленческого, вспомогательного персонала и рабочих института геологии и природопользования ДВО РАН, оплата труда которых осуществлялась ранее на основе ЕТС.

7.10. «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 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:

8.1.1.Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в соответствии со сметой.

8.1.2.Проводить аттестацию рабочих мест во всех подразделениях Института.

8.1.3.Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников Института в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.4.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 Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004г. №83, ст 214 ТК РФ). Работники, уклоняющиеся от прохождения обязательных медицинских осмотров, не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей.

8.1.5. 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 приложению № 8 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 08.12.1997 г. № 61; 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.

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.

8.1.6. Представить 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 «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

В соответствии с Распоряжением Президиума Российской Академии наук «О доплатах за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН» от 17 февраля 1993 г. и Распоряжением «О доплатах за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН» от 10 января 2003 г.

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5 к настоящему коллективному договору 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, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

- 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 «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» 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 «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

8.2. 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.

8.2.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» осуществляет вакцинирование, выезжающих на полевые работы в энцефалитные районы, от заболевания клещевым энцефалитом.

8.2.2. «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.

8.2.3. «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.

8.2.4. «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.

8.2.5. «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.

8.2.6. В случае грубых нарушений со стороны «РАБОТОДАТЕЛЯ» нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения 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.

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 менее минимальной размер оплаты труда.

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

9.5. «РАБОДАТЕЛЬ» представляет женщинам, имеющим детей – учащихся в начальной школе (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 11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1 «РАБОДАТЕЛЬ» обязуется:

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

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

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

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

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

11.1.6. 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.

11.1.7. 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».

11.1.8. 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 выше стоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 12. Действие коллективного договора

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

12.2. 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 продлеваются однократно на следующий трехлетний период.

12.3. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

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

12.5. 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.

12.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.8. 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 Учреждения
Российской академии наук
ИГиП ДВО РАН

 А.А. Сорокин

«30» декабря 2009г.




Председатель объединенной
первичной профсоюзной
организации АмурНЦ ДВО РАН

 Л.М. Павлова

«30» декабря 2009г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР	1628
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ	19.01.2010г.
ПРОВЕРИЛ:	 А.Д. Бузенков