

Председатель ПК ИОС УрО РАН,

С.Н.С., К.Х.Н.

ИИ

/Р.И.Ишметова/

12 июля 2013г.

Директор ИОС УрО РАН

академик

ВН

/В.Н. Чарушин/



12 июля 2013г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2013-2015 гг.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ОРГАНИЧЕСКОГО СИНТЕЗА им. И.Я.ПОСТОВСКОГО
УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИОС УрО РАН)

Принят на собрании
трудового коллектива ИОС УрО РАН
« 27 » июня 2013г.
Протокол № 1 от 27.06.2013г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«22» августа 2013г.

Запись за № *212-14*

г. Екатеринбург

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением по Российской академии наук на 2013-2015 годы и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий между работниками ИОС УрО РАН и администрацией ИОС УрО РАН.

1.2. Сторонами коллективного договора являются

- работники в лице их представителя
- работодатель в лице его представителя
- Профсоюзный комитет ИОС УрО РАН
- Администрация ИОС УрО РАН в лице Директора института

1.3. Коллектив и Администрация признают в соответствии с п.1.10 отраслевого тарифного соглашения, что профсоюзная организация, вне зависимости от численности, является полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении договора. Профсоюзный комитет профсоюзной организации работников ИОС УрО РАН в промежутках между общими собраниями или конференциями трудового коллектива уполномочен выступать в защиту интересов членов профсоюза и других членов коллектива по их доверенности.

1.4. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, устанавливает минимальные социальные и трудовые гарантии работникам и не ограничивает права руководителей трудового коллектива в расширении этих гарантий и льгот за счет собственных средств.

1.5. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым Соглашением, недействительны.

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового.

В течение срока действия данного коллективного договора в него на основе взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

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

1.8. В случае реорганизации одной из сторон Коллективного договора ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.9. Администрация обязуется довести текст Коллективного договора до работников путем размещения на сайте института (www.ios.uran.ru) и знакомить с ним всех вновь поступающих на работу.

1.10. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для принятия нового Коллективного договора, при этом действие настоящего Коллективного договора продлевается до подписания нового.

2. Социальное партнерство в области трудовых отношений

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. при достаточном своевременном государственном обеспечении бюджетного финансирования гарантировать каждому работнику получение работы, соответствующей его квалификации и знаниям, защиту персональных данных, а также создание благоприятных условий для выполнения работ, предусмотренных трудовым договором; обеспечивать трудовой коллектив материальными и финансовыми ресурсами, оборудованием, организовывать снабжение электроэнергией, теплом и водой, текущий ремонт оборудования, помещений;

2.1.2. по запросу ПК предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.1.3. осуществлять свою деятельность при участии ПК в пределах его компетенции согласно закону РФ "О профсоюзах";

2.2. Работники организации обязуются:

2.2.1. выполнять планы научно-исследовательских работ, обеспеченных бюджетным финансированием;

2.2.2. нести материальную ответственность за надлежащее использование и сохранность материальных и других ценностей, оборудования и помещений;

2.2.3. выполнять правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Администрация и работники института обязуются соблюдать конфиденциальность полученных результатов исследований и обеспечивать сохранность интеллектуальной собственности института, а также не передавать данные исследований, разработки, образцы материалов и веществ без оформления соответствующих документов через администрацию института.

3. В области занятости и оплаты труда

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.2. Заработная плата работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, обеспечивается бюджетным финансированием на основании Федерального закона «О федеральном бюджете» и Постановлениями Правительства РФ.

3.3. Применяемая система оплаты труда работников:

– должностные оклады научных работников и руководителей научных учреждений, а также других категорий работников устанавливаются на основании действующих распоряжений Правительства РФ, постановлений Президиума РАН и распоряжений УрО РАН.

Кроме того устанавливаются:

- доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплаты за классность водителя автомобиля;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты за совмещение профессий;
- доплаты для сторожей за работу в ночное время и в праздничные дни

Размеры указанных доплат определяются действующими нормативными документами. В пределах имеющихся финансовых средств работникам института устанавливаются и выплачиваются стимулирующие надбавки и премии согласно соответствующим Положениям (Приложения к колдоговору), утвержденным Ученым советом с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Администрация обязуется:

3.4. Производить доплату работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно картам аттестации рабочих мест по условиям труда (ст.147 Трудового кодекса РФ), распоряжения Президиума РАН 10143-17 от 10 января 2003г "О доплатах за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН".

3.5. Заработная плата сотрудникам института выдается два раза в месяц при своевременном поступлении бюджетного финансирования (не позднее 25 числа – аванс и 10 числа – расчет за прошедший месяц) путем перечисления на банковский счет по письменному заявлению работника. Работодатель обязан выдавать работнику листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и оснований произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Устанавливать минимальную заработную плату с момента вступления в силу соответствующих законодательных актов и при перечислении необходимых бюджетных средств.

3.7. Своевременно и в полном объеме выплачивать компенсации, доплаты и пособия, установленные действующим законодательством при наличии бюджетного финансирования на эти цели.

3.8. Знакомить сотрудников с информацией по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы, как то приказы об изменении должностных окладов, установлении доплат, надбавок и т.д.

3.9. Предоставлять информацию о действующих "положениях" о порядке выплаты заработной платы и формах материального поощрения.

3.10. По заявлению работников переводить работников на неполный рабочий день, либо неполную рабочую неделю при достаточных на это законных основаниях (ст.93 ТК РФ).

3.11. По заявлению работника, с согласия руководителей подразделения, предоставлять отпуск без сохранения зарплаты. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. При наличии уважительных причин разрешать работникам работать в режиме гибкого рабочего времени с учетом возможностей производства.

3.12. Переводить работника на контрактную систему по инициативе Администрации только при обязательном согласии работающего.

3.13. Информировать трудовой коллектив об изменении структуры института, его реорганизации, а также проводить сокращение сотрудников при соблюдении законодательства, оставляя за сокращенным предусмотренные законом льготы (ТК РФ, ст.178, 179);

3.14. При сокращении численности или штата работников института не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до выхода на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством РФ (ТК РФ, ст.179) и п.5.4.4. Регионального Соглашения.

3.15. При увольнении по основанию сокращения численности или штата работников института, работник предупреждается администрацией персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;

4. В области охраны труда и здоровья работников:

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1 выполнять в полном объеме и в установленные сроки соглашения по охране труда и ТБ (Приложение) с выделением необходимых материальных и финансовых ресурсов; обеспечивать всех сотрудников необходимыми средствами индивидуальной защиты, спецодеждой; своевременно доукомплектовывать аптечки в каждом рабочем помещении.

В соответствии с действующим законодательством и на основании карт аттестации рабочих мест предоставлять работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение); производить доплату за работу во вредных условиях труда (Приложение), а также компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, работникам, занятым трудом во вредных условиях не менее половины рабочей смены (ст.222 ТК РФ); обеспечивать своевременное проведение профосмотров сотрудников, работающих во вредных условиях труда;

4.1.2. обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и ИТР требований охраны труда, технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляции, не допускать работу на неисправном оборудовании;

4.1.3. по каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма;

4.1.4. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивать их правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Проводить ежегодно обучение сотрудников.

4.1.5. Работодатель и ПК в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в соответствии со ст.218 ТК РФ.

4.1.6. установить контроль силами уполномоченных лиц и комиссий по охране труда за соблюдением сотрудниками требований охраны труда, а также за состоянием охраны труда в подразделениях.

5. В области режима труда и отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени регулируется разделом IV Трудового Кодекса РФ.

5.2. Продолжительность отпуска регулируется законодательством и не может быть менее 28 календарных дней (глава 19 Трудового Кодекса РФ). Дополнительный отпуск предоставляется работникам в соответствии с утвержденным списком должностей, имеющим право на дополнительный отпуск за вредные условия труда и ненормированный рабочий день (глава 19 Трудового Кодекса РФ). Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск научным сотрудникам, имеющим ученую степень, предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949.

5.3. Администрация предоставляет льготы сотрудникам, совмещающим работу с обучением, согласно главе 26 Трудового кодекса РФ.

5.4. Работник имеет право работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.5. Администрация обязуется выдавать зарплату работникам, уходящим в отпуск по утвержденному графику отпусков не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты зарплаты отпуск может быть сдвинут в соответствии

с действующим законодательством. В целях своевременности и полноты начисления отпускных работник подает заявление не позднее, чем за две недели до отпуска.

6. В области социального развития и страхования

6.1. Администрация обязуется:

6.1.1. выделять средства на социальную поддержку сотрудников при наличии прибыли за счет внебюджетной деятельности в соответствии с действующим законодательством;

6.1.2. при наличии прибыли за счет внебюджетной деятельности производить единовременные поощрительные выплаты в связи с праздничными днями, юбилейными датами (50-летие, 60-летие со дня рождения), а также в связи с уходом на пенсию, при стаже работы в институте не менее 10 лет;

6.1.3. оставить за работниками, ушедшими на пенсию из института и проработавшими в нем не менее 15 лет, право на обслуживание в лечебно-профилактических учреждениях УрО РАН, включая стоматологическую поликлинику;

6.1.4. производить оплату периодического и первичного медосмотра при поступлении на работу.

6.1.5. осуществлять все свои действия по социальному обеспечению сотрудников через комиссию социального страхования института, которая избирается на собрании работников организации согласно "Положению о фонде социального страхования РФ", утвержденному Правительством от 12 февраля 1994 г. №101;

6.1.6. совместно с комиссией по социальному страхованию распределять средства социального страхования в соответствии с законодательством.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. выплачивать материальную помощь членам профсоюза, пенсионерам в экстремальных ситуациях из средств ПК (взносы членов профсоюзов), а также расходовать средства ПК на нужды членов профсоюза;

6.2.2. проводить оформление санаторно-лечебных и других оздоровительных путевок через комиссию социального страхования.

6.3. Руководствуясь рекомендациями ПК, с целью улучшения социально-бытовых и производственных условий администрация вправе предоставлять работающим женщинам один оплачиваемый день ежемесячно, без накопления.

7. В области жилищно-бытовых условий

7.1. Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий; распределять жилье, строящееся за счет бюджетных средств, в соответствии с жилищным законодательством.

7.2. Администрация и профком проводят постановку на учет в список нуждающихся в жилье, перерегистрацию списков очередности получения жилья, распределение вновь построенной, а также освобождаемой площади и предоставления жилья в общежитии.

7.3. Улучшение жилищных условий и постановку на учет нуждающихся в жилье работников института проводить в соответствии с жилищным законодательством РФ и Постановлений Президиума РАН, действующих на момент регистрации коллективного договора.

Гарантии профсоюзной деятельности (п.6.4 и 6.6.ст.21 Закона о профсоюзах)

1. Администрация обязуется сохранять зарплату членам ПК на период их участия в мероприятиях, организованных профсоюзами.
2. Профком организует все мероприятия в нерабочее время, кроме:
 - переговоров с Администрацией по заключению и выполнению колдоговора;
 - заседаний ПК;
 - посещения и участия в работе вышестоящих административных и профсоюзных организаций.

Заключение

1. Все подразделения Института органического синтеза обеспечиваются текстом Коллективного договора. Администрация и ПК по инициативе одной из сторон могут подводить итоги выполнения Коллективного договора один раз в квартал. Перед подписанием нового Коллективного договора проводится отчет Администрации и ПК об итогах выполнения Коллективного договора и расходования средств по его статьям.

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

3. При невыполнении пунктов Коллективного договора составляется протокол с указанием должностных лиц, виновных в невыполнение данного пункта. Протокол подписывается представителями ПК и Администрации. За невыполнение условий договора нарушители подвергаются дисциплинарному или общественному взысканию.