

Принят на собрании (конференции)
трудового коллектива

«7» декабря 2020 г.

протокол № 16

Подписан «8» декабря 2020 г.

Работодатель
Директор ИГМ СО РАН,
чл.-корр. РАН

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета,
ИГМ СО РАН, к.г.-м.н.



Н.Н. Крук
(подпись, расшифровка)



В.В. Хлестов
(подпись, расшифровка)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И МИНЕРАЛОГИИ им В.С. СОБОЛЕВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
на 3 года

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 24-20.09.12 2020 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска Александр А.В. Альберт
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.

Общие положения.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор (далее - **КД**) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего КД являются:

- "Работодатель" - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт геологии и минералогии им. В.С. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук (Институт геологии и минералогии СО РАН (ИГМ СО РАН)) в лице директора член–корреспондента РАН Крука Николая Николаевича (далее - Работодатель);
- работники ИГМ СО РАН в лице председателя Профсоюзного комитета ИГМ СО РАН (далее – Профсоюзный комитет) Хлестова Владимира Васильевича (далее – Работники).

1.2. Предмет договора.

Предметом договора являются положения об условиях приема и увольнения работников, условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях, медицинском и жилищно-бытовом обслуживании работников, которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) закрепляются в **КД**, а также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего **КД** распространяется на весь коллектив работников ИГМ СО РАН и входящих в его структуру подразделений.

1.4. **КД** заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и с учетом Регионального соглашения между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2020-2022 годы (№ 16 от 25.12.2019 г.). Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. В случае ухудшения финансового положения учреждения, действие некоторых пунктов настоящего **КД** может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, по взаимному согласию сторон, о чем составляется соответствующий документ.

1.6. Общие обязательства Работодателя и Профсоюзного комитета:

1.6.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Института, уполномоченным конференцией трудового коллектива представлять их интересы в вопросах труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

Работодатель и Профсоюзный комитет признают одними из важнейших направлений своей деятельности: развитие социальной инфраструктуры Института, повышение заработной платы работников за счет всех источников финансирования, прозрачность финансовой деятельности Института и его подразделений.

1.6.3. Работники обязуются обеспечить высокое качество работы, трудовую и технологическую дисциплину, режим экономии, способствовать росту производительности труда, для чего каждый работник трудового коллектива обязан:

1) выполнять установленные производственные задания, должностные обязанности, правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности, повышать свои профессиональные и экономические знания, квалификацию:

2) беречь имущество Института;

3) быть корректным с коллегами по труду, руководителями и подчиненными;

4) в случае болезни или невозможности своевременно явиться на рабочее место, принимать все возможные меры к сообщению об этом Работодателю.

1.6.4. Работники, допустившие прогул, а также появление на территории Института в рабочее время в нетрезвом состоянии или наркотическом опьянении, а также уличенные в хищении материальных ценностей Института, исключаются из членов профсоюза и увольняются с работы с соблюдением действующего законодательства о труде.

1.6.5. При уменьшении объема работ, необходимости сокращения численности, Работодатель имеет право предложить к сокращению в первую очередь работников, нарушающих условия трудового договора, допускающих случаи брака, некачественного выполнения работ, невыполнения должностных обязанностей.

1.6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются все возникающие конфликтные ситуации разрешать в соответствии с действующим законодательством путем переговоров сторон.

1.6.7. Работодатель информирует трудовой коллектив о производственном, социально-экономическом и финансовом положении Института, как правило, по итогам года.

1.6.8. Профсоюзный комитет информирует коллектив о смете профсоюзного комитета и ее исполнении, о своих решениях по различным вопросам, в том числе о выделении санаторно-курортных путевок, мест в детские летние лагеря за счет средств профсоюза.

1.6.9. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его регистрации в установленном порядке до его продления или заключения нового договора.

1.6.10. В период действия настоящего КД, по соглашению сторон он может быть дополнен, изменен (отдельные разделы или пункты) в случаях:

- наступления форс-мажорных обстоятельств;
- возникновения возможности улучшения социально-экономических условий коллектива, с соблюдением требований законодательства.

1.7. Настоящий Коллективный договор составлен в 10 экземплярах и вступает в силу с момента его подписания.

РАЗДЕЛ 2.

Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Прием на работу научных работников производится на конкурсной основе.

2.3. 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 (за исключением случаев, предусмотренных законодательством).

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата научных подразделений рассматриваются предварительно на Ученом совете Института с участием представителя Профсоюзного комитета, остальных подразделений - дирекцией Института.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о предстоящем сокращении штата, предлагаемые варианты трудоустройства, производит увольнение работников (в связи с сокращением численности или штата работников Института, в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имел дисциплинарные взыскания) с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

2.6. Лицам, подлежащим сокращению, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.7. При недостатке в структурных подразделениях Института финансирования для выполнения их задач Работодатель вправе по согласованию с Профсоюзным комитетом отправить работников подразделения в отпуск без сохранения заработной платы или предоставляет возможность перехода работников на режим работы с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

2.8. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются способствовать увеличению численности молодежи, ее научному росту, повышению ее заработной платы и улучшению жилищных условий, оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертации.

РАЗДЕЛ 3.

Оплата труда, гарантии и компенсационные выплаты.

3.1. Оплата труда:

3.1.1. Заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленного задания (нормы времени), служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

3.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

- систем нормирования труда, определяемых на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- мнения представительного органа работников.

3.1.4. В систему оплаты труда входят:

- оплата за отработанное время;
- оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные);

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата труда в ночное время;
- оплата отпускных;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), классность водителей;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- стимулирующие выплаты;
- другие выплаты, связанные с гарантиями в области социально-трудовых отношений, предусмотренные законодательством.

3.1.5. Размеры должностных окладов научных работников установлены в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом последующих индексаций. При установлении должностных окладов работникам, занимающим научные должности, применяются повышающие коэффициенты. В повышающих коэффициентах к окладам по научным должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитывается наличие у работников ученой степени.

3.1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

3.1.7. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.1.8. Оплата труда уборщиков и дворников производится по сдельной системе оплаты труда. Сдельные расценки утверждаются исходя из оклада, установленного для 1 разряда по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и повышающих коэффициентов в расчете на 1 кв. м. убираемых территорий и помещений.

3.1.9. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и минералогии им. В.С. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук и другими локальными актами, утвержденными в установленном порядке и согласованными с Профсоюзным комитетом Института.

3.1.10. Работодатель производит индексацию должностных окладов и компенсационных выплат в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.1.11. Работодатель при наличии средств предпринимательской деятельности может производить полностью или частично оплату договоров на добровольное личное страхование работников, заключаемых на срок не менее 1 года, предусматривающих оплату медицинских расходов.

3.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

3.2.1. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме или, по желанию работника, с использованием средств корпоративной электронной почты ИГМ СО РАН, извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

Форма извещения (расчетный лист) содержит текстовую информацию об отработанных днях, начисленной заработной плате и пособиях по периодам начисления, о произведенных удержаниях и выплатах, о сумме, подлежащей к выплате.

3.2.2. Заработная плата выплачивается с согласия работников в денежной форме через кассу Института или перечисляется в банк на открываемые для этих целей карт-счета. Расходы по открытию карт-счетов и их обслуживанию производятся за счет средств Института.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 20-го числа за первую половину текущего месяца (авансом) и 5-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения работника (выдается через кассу или зачисляется на карт-счет). Если работник, получающий заработную плату в кассе Института, в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.3. Для всех случаев исчисление средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев в порядке, установленном Правительством РФ.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Выплата компенсации работнику за неиспользованный им отпуск производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и за счет средств лаборатории (подразделения), в которых он работает (работал).

3.3. Гарантии и компенсационные выплаты:

3.3.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности по форме СТД-Р при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению руководства Института для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, и выплата суточных производится при наличии оправдательных документов в пределах норм, установленных законодательством РФ. Сверхнормативные расходы по служебным командировкам (подтвержденные документально) могут оплачиваться за счёт предпринимательской деятельности с разрешения руководителя подразделения.

Под документально оформленными расходами понимаются расходы, подтвержденные документами установленной формы.

Порядок оформления служебных командировок и возмещения расходов, связанных с командировками, устанавливается Положением об организации служебных командировок в ИГМ СО РАН.

РАЗДЕЛ 4.

Режим труда и отдыха.

4.1. Трудовой распорядок в Институте устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в ИГМ СО РАН, утвержденными директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Время работы: с 8³⁰ до 17³⁰, обед с 13⁰⁰ до 14⁰⁰.

Продолжительность рабочей недели не более 40 часов.

Отдельным работникам с согласия непосредственного руководителя приказом директора допускается смещение рабочего времени, если это не оказывает влияния на производственную деятельность коллектива.

При сменной работе ее режим устанавливается в соответствии с графиком, согласованным с Профсоюзным комитетом. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Некоторые работники, в случае необходимости, на основании приказа директора, могут работать в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 Трудового кодекса РФ). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель

обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) имеется заключение о неблагоприятных условиях труда, устанавливается сокращенный рабочий день.

В Институте для отдельных работников может устанавливаться ненормированный рабочий день с компенсацией не менее трех календарных дней к очередному отпуску.

В Институте, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 Трудового кодекса РФ), сокращенное рабочее время (с соответствующим уменьшением оплаты) может устанавливаться для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, по их письменному заявлению.

Режим труда и отдыха работников, заключивших с ИГМ СО РАН трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, предусматривающее дистанционный характер работы, определяется в соответствии с Положением о дистанционной работе в ИГМ СО РАН, утвержденным директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2. В выходные и праздничные дни в Институте может вводиться дежурство представителей Администрации Института (заместитель директора, главный инженер, заместитель главного инженера) для решения текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей этих работников. Оплата их труда в выходные и праздничные дни дежурства производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.3. Стороны обязуются ежегодно за две недели до наступления нового календарного года утверждать график ежегодных оплачиваемых отпусков и осуществлять контроль его соблюдения в течение года. График отпусков обязателен для всех работников Института.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, полагающийся работнику по графику отпуск может быть, с согласия работника, перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Не допускается, независимо от характера возникших обстоятельств, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28

календарных дней, отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется в соответствии с федеральным законом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для кандидатов наук составляет 42 календарных дня, для докторов наук - 56 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Института, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению директора Института к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Положением о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков работникам ИГМ СО РАН.

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

4.4. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем, либо присовокупить его к отпуску.

Порядок оформления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Положением о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков работникам ИГМ СО РАН.

РАЗДЕЛ 5

Условия и охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

5.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, оценки уровня профессиональных рисков.

5.1.3. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, использовании в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья.

5.1.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим медицинской помощи. Проводить расследование несчастных случаев в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами порядке.

5.1.7. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.8. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.1.9. Не допускать выполнение работ, опасных и вредных для здоровья, в необорудованных для этих целей помещениях.

5.1.10. Организовывать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников ИГМ СО РАН согласно статьям 212, 213 Трудового кодекса РФ.

5.1.11. Организовывать проведение обязательного психиатрического освидетельствования согласно постановлению Правительства Российской Федерации.

5.1.12. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проведение инструктажей по охране труда, производственной санитарии.

5.1.13. Обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно «Перечня профессий и должностей, которым по типовым отраслевым нормам бесплатно выдаётся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты».

5.1.14. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами согласно: «Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам Института».

5.1.15. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.16. Обеспечивать регулярный контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (воздух рабочей зоны, освещенность, эффективность работы вентиляционных систем, сопротивление устройств защитного заземления, дозиметрический контроль и других факторов).

5.1.17. Не допускать выезда экспедиционных отрядов на полевые работы без полной проверки их обеспечения исправным снаряжением, имуществом, средствами охраны труда,

средствами сигнализации в соответствии с Положением о проведении экспедиционных работ сотрудниками ИГМ СО РАН.

5.1.18. Выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда согласно Соглашению по охране труда Администрации и комитета профсоюза ИГМ СО РАН.

5.1.19. Создать комитет (комиссию) по охране труда для контроля за состоянием охраны труда.

5.1.20. Комитет (комиссия) обязуется: осуществлять контроль за состоянием охраны труда. При выявлении участков и рабочих мест, не обеспечивающих безопасность труда работников, вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

5.2 Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1 Назначить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в подразделениях института.

5.2.2 Обеспечить условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации.

5.2.3 Проводить периодическое обучение и последующую проверку знаний уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предоставлять им время для общественной работы. Наиболее активных из них, за добросовестное выполнение общественных обязанностей по представлению профкома поощрять.

5.2.4 Осуществлять контроль за состоянием охраны труда. При выявлении участков и рабочих мест, не обеспечивающих безопасность труда работников, вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

5.3. Специальная оценка условий труда проведена в институте в 2014-2019 гг. Все рабочие места отнесены ко 2-му классу условий труда. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и по результатам специальной оценки условий труда отсутствуют.

РАЗДЕЛ 6.

Социальное и медицинское обслуживание, диспансеризация.

6.1. Работодатель обязуется в соответствии с действующими законодательными актами обеспечить финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а именно:

- проводимых ежегодно обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами;
- медицинских расходов, связанных с трудоустройством;
- проведение специальной оценки мест труда работников Института;
- систематическое обновление аптечек на рабочих местах.

6.2. Работодатель принимает возможные меры по поддержанию минимального размера заработной платы для малооплачиваемых категорий работников, работающих в условиях полной занятости, на уровне не ниже устанавливаемого на данный год в Новосибирской области прожиточного минимума.

6.3. Для обсуждения и подготовки совместных решений по социально - значимым вопросам жизни Института создать постоянно действующую комиссию по социально - значимым вопросам жизни ИГМ СО РАН из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета ИГМ СО РАН.

6.4. Работодатель изыскивает возможности по финансированию медицинского обслуживания работников ИГМ СО РАН по договору с медицинским учреждением из внебюджетных средств (при добровольном участии в ней работников ИГМ СО РАН). Правила предоставления медицинской помощи оговариваются подписанными двумя сторонами (медицинским учреждением и ИГМ СО РАН) Общими положениями в рамках действующего договора.

6.5. Работники проходят диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.6. На период прохождения диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Порядок предоставления дня/дней для прохождения диспансеризации устанавливается в соответствии с Положением о диспансеризации работников ИГМ СО РАН, утвержденным директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.8. Работники, не достигшие возраста 40 (сорока) лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день 1 (один) раз в 3 (три) года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Работники, достигшие возраста 40 (сорока) лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.10, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1

(один) рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 (пяти) лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Работник обязан документально подтвердить прохождение диспансеризации в день/дни, когда его освободили от работы посредством предоставления в отдел по управлению кадрами и трудовыми отношениями справки из медицинского учреждения. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают материальную помощь работникам.

6.12.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях:

- смерти работника в сумме не менее 5000 рублей (выплачивается членам семьи);
- смерти близких родственников работника (супруг(а), родители и дети) не менее 5000 рублей;

- в иных случаях, связанных с потерей здоровья работников или причинением большого материального ущерба, в сумме не менее 3000 рублей.

6.12.2. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти работника в сумме не менее 5000 рублей (выплачивается членам семьи);
- смерти близких родственников работника (супруг(а), родители и дети) в сумме не менее 4000 рублей;

- оплаты санаторно-курортного лечения (при выделении путевки объединенным Профсоюзным комитетом НИЦ) в сумме не менее 7000 рублей;

- для компенсации расходов на услуги дошкольных учреждений (детский сад и ясли) многодетным семьям (не менее трех детей) в сумме 1500 рублей в месяц.

6.12.3. Путевки на санаторно-курортное лечение, выделяемые по линии Министерства науки и высшего образования РФ, предоставляются работникам Института бесплатно. Оплата проезда до места санаторно-курортного лечения производится самим отдыхающим.

6.13. Средства фонда социального страхования используются на цели и в порядке, определяемым Федеральным законом от 02.12.2019 № 384-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов». В случае выделения средств на санаторно-курортное лечение, распределение их в Институте производится Профсоюзным комитетом и комиссией по социально значимым вопросам жизни Института.

6.14. При наличии средств предпринимательской деятельности Работодатель обязуется, наряду с другими направлениями использования средств, формируемых из прибыли, предусматривать в смете расходы:

- на содержание базы отдыха;
- на проведение спортивных и культурных мероприятий;
- на оказание материальной помощи неработающим ветеранам Института;
- на оказание материальной помощи и выдачу ссуд работникам;
- на единовременное премирование работников всех подразделений ИГМ;
- на оплату санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- на новогодние подарки детям и проведение детских праздников;
- на оплату ритуальных услуг, не предусмотренных в п. 6.12.1.;
- на оплату детских садов;
- на другие социальные выплаты.

6.15. Работодатель и Профсоюзный комитет осуществляют премирование работников Института в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет в размере 5000 рублей (за счет средств Института).

6.16. Работодатель обязуется обеспечить заключение договоров аренды помещений Института для столовой и медпункта.

6.17. Комиссия по социально значимым вопросам жизни Института обязуется осуществлять контроль за качеством обслуживания и уровнем цен в столовой и буфете.

РАЗДЕЛ 7.

Жилищно-бытовое обслуживание.

7.1. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Работодатель и трудовые коллективы подразделений устанавливают очередность на право участия в строительстве жилья за счет собственных средств нуждающихся (по льготным расценкам СО РАН), отдавая предпочтение молодым перспективным научным работникам и ведущим специалистам.

7.2. Места или комнаты в общежитиях для молодых специалистов распределяются Администрацией Института совместно с Профсоюзным комитетом в пределах установленного лимита и заселяются по мере их освобождения. При распределении комнат в семейных общежитиях учитывается трудовой стаж, состав семьи, жилищные условия, производственные показатели.

7.3. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются содействовать в получении мест в детских дошкольных учреждениях в системе ННЦ СО РАН.

7.4. Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Института и членами их семей, в том числе на Базе отдыха в Ордынском районе Новосибирской области. Работодатель финансирует эти мероприятия в соответствии с ежегодно утверждаемой сметой.

7.5. Работодатель организует работу базы отдыха:

7.5.1. Работодатель в течение года обеспечивает сохранность и поддержание базы отдыха в рабочем состоянии;

7.5.2. обеспечивает своевременное проведение строительно-ремонтных работ согласно плану развития базы отдыха;

7.5.3. осуществляет работы по санитарному состоянию и соблюдению техники безопасности на базе отдыха;

7.5.4. при наличии финансовой возможности организует доставку отдыхающих на базу отдыха и обратно в летний период.

РАЗДЕЛ 8.

Условия и гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета.

8.1. Работодатель взаимодействует с Профсоюзным комитетом в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет вправе вносить предложения Работодателя о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать данные предложения и проекты нормативных актов, разрабатываемых Профсоюзным комитетом.

8.3. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение информации по вопросам труда и заработной платы, необходимой для разрешения трудовых споров.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету на безвозмездной основе помещение с необходимым оборудованием и средствами связи для работы самого

Профсоюзного комитета и проведения собраний работников, транспортные средства для поездок, связанных с профсоюзной деятельностью.

8.5. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций допускается в рабочее время по согласованию с ней (без нарушения нормальной деятельности Института). Заседания Профсоюзного комитета и коллективов подразделений проводятся по решению этих профсоюзных выборных органов (без ущерба производственной деятельности).

8.6. Работодатель обязуется организовать безналичное удержание членских взносов из заработной платы членов профсоюза (по их заявлениям) и их перечисление в распоряжение Профсоюзного комитета.

8.7. Работодатель предоставляет членам Профсоюзного комитета свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей. Освобождает от работы на время участия их в работе конференций, других мероприятий, созываемых Объединенным профсоюзным комитетом и другими профсоюзными органами.

Работодатель вводит в состав аттестационных и других комиссий представителей Профсоюзного комитета по его представлению. Работодатель не допускает переаттестации и изменения служебного положения работников учреждения, избранных на должности председателя Профсоюзного комитета, заместителя председателя Профсоюзного комитета, председателя Ревизионной комиссии и членов Профсоюзного комитета (без согласия работников) в течении срока действия их выборных полномочий. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ИГМ СО РАН и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

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 ИГМ СО РАН или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений Соглашения.

РАЗДЕЛ 9.

Контроль за выполнением коллективного договора. Порядок внесения изменений.

9.1. Оперативный контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Администрацией и Профсоюзным комитетом.

9.2. Итоги выполнения коллективного договора проводятся не реже 1 раза в год на собрании (конференции) трудового коллектива с предварительным обсуждением в коллективах Института.

9.3. Для составления акта проверки выполнения коллективного договора и разработки проекта нового коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет создают совместную комиссию, назначаемую приказом директора Института.

9.4. В случае выдвижения новых предложений с той или другой стороны они направляются в совместную комиссию для проверки. Если предложения направлены на улучшение положений коллективного договора, то такие предложения могут быть включены в коллективный договор, в качестве приложений, без созыва конференции (собрания).

9.5. Разрешение трудовых споров, возникших между отдельными работниками и Работодателем, производится комиссией по трудовым спорам и регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами.

9.6. Коллективный договор может быть пролонгирован на следующий срок по взаимному согласию Профсоюзного комитета и Администрации ИГМ СО РАН.

РАЗДЕЛ 10.

Ответственность сторон за нарушение или невыполнение Коллективного договора.

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в Комитет по труду мэрии г. Новосибирска для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду, при регистрации КД.

10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.4. Стороны договорились, что подписанный текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников путём размещения на официальном сайте ИГМ СО РАН в сети Интернет в течение 30 дней после уведомительной

регистрации в Комитете по труду мэрии г. Новосибирска.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет ИГМ СО РАН обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.