

303 ФЦЦ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр
Российской академии наук»
(ФИЦ КазНЦ РАН)

**Коллективный договор
на 2018-2021 г.г.**

Принят

Конференцией трудового коллектива ФИЦ КазНЦ РАН

30 мая 2018 г.

Зарегистрирован

Комитетом по труду и занятости населения Казани _____ 2018 рег. № _____

Казань 2018

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
в ГКУ Вахитовского района
ЦЗ-06...06...49
«06» 06 2018
Должность вер. инспектор
Алейникова

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН	
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	9
5. ОПЛАТА ТРУДА	
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	10
7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.	12
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	15
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16
Приложение 1 Типовая форма трудового договора.....	
Приложение 2 Правила внутреннего трудового распорядка работников ФИЦ КазНЦ РАН	
Приложение 3 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем	
Приложение 4 Положение о направлении работников ФИЦ КазНЦ РАН в служебную командировку	
Приложение 5 Положение об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН	
Приложение 6 Соглашение об охране труда	
Приложение 7 Список профессий, по которым предоставляется льготная пенсия по Спискам 1 и 2.	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между Работодателем – Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук» (далее – ФИЦ КазНЦ РАН, Центр) в лице заместителя директора ФИЦ КазНЦ РАН Осипова Геннадия Тихоновича, действующего на основании доверенности от 05.04.2018 №17300-Д47, и работниками ФИЦ КазНЦ РАН (далее – Работники), представляемыми Территориальной профсоюзной организацией работников КазНЦ РАН (далее – Профсоюз), в лице председателя Шараповой Людмилы Георгиевны, действующей на основании Положения о Территориальной профсоюзной организации работников КазНЦ РАН.

1.2. Предмет Договора:

Договор регулирует социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

1.3. При заключении Договора, его изменении или дополнении стороны договорились руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО России (далее – МОС), Уставом ФИЦ КазНЦ РАН, положением о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора и другими нормативными актами.

1.4. Статьи Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые ТК РФ, МОС или другими нормативными актами.

1.5. Договор принимается Конференцией трудового коллектива ФИЦ КазНЦ РАН (далее – КТК) и распространяется на всех без исключения Работников, имеющих трудовой договор с Центром. В обособленных структурных подразделениях в установленном порядке могут заключаться отдельные коллективные договоры, условия которых не могут ухудшать положение Работников по сравнению с данным Договором.

1.6. Договор заключен на три года и действует с момента подписания его сторонами. В течение срока действия Договора в него на основе взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение Работников.

В случае реорганизации Центра права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по Договору.

1.8. Проект Договора разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, изменений и дополнений к нему и осуществления контроля его выполнения на равноправной основе по решению Сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

Состав комиссии, Положение о комиссии утверждается приказом директора Центра по согласованию с Профсоюзом.

Порядок, сроки разработки проекта Договора и заключения Договора определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению Договора.

1.9. Настоящий Коллективный Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

2.1. **Право Работников на участие в управлении Центром** осуществляется:

2.1.1 Территориальной профсоюзной организацией работников Центра, первичными профсоюзными организациями обособленных структурных подразделений Центра и их уполномоченными представителями, конференцией трудового коллектива Центра (далее – КТК):

2.1.1.1. КТК:

- принимает КД и вносимые в него изменения и дополнения;
 - рассматривает отчеты о выполнении взаимных обязательств в рамках Договора (не реже одного раза в год);
 - избирает комиссию социального страхования, представителей от Работников в комиссию по трудовым спорам и заслушивает отчеты об их работе;
 - рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы Работников и условия их труда;
- 2.1.1.2. Представительным органом КТК Центра является Профсоюз, который
- представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении Договора;
 - подписывает в лице своего Представителя Договор;
 - осуществляет контроль за выполнением Договора;
 - обсуждает вопросы оплаты труда и согласует Положение об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН;
 - устанавливает порядок выборов делегатов на КТК.

2.2. К **основным формам участия Работников в управлении Центра** относятся:

2.2.1. Участие Профсоюза в заседаниях Президиума ФИЦ КазНЦ РАН при рассмотрении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений;

2.2.2. участие Профсоюза в заседаниях Объединенного Ученого Совета ФИЦ КазНЦ РАН и Учёных Советов структурных подразделений, в том числе обособленных, при рассмотрении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений;

2.2.3. **учет мнения** Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

2.2.4. **согласование** с Профсоюзом и органами соответствующих первичных организаций вопросов социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы Работников при принятии Работодателем приказов и распоряжений. (Приказы и распоряжения, локальные

нормативные акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде);

2.2.5. получение письменной информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе:

– объёма доходов и расходов организации, в том числе связанных с иной приносящей доход деятельностью ежегодно в отчетный период;

– об *изменении* численности и состава Работников, системах оплаты труда по запросу,

– по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, коллективными договорами обособленных структурных подразделений.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

Увольнение считается массовым в следующих случаях (п. 7.4.5 МОС):

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;

2.2.6. участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конкурсных комиссий, аттестационных комиссий в соответствии с действующим законодательством;

2.3. Договор и другие локальные нормативные акты, положения, приказы в обязательном порядке публикуются на внутреннем сайте ФИЦ КазНЦ РАН;

2.4 Повышение квалификации Работников, работа с молодежью.

Стороны договорились:

2.4.1. выделять средства на повышение квалификации, профессиональную учебу и переквалификацию Работников в интересах ФИЦ КазНЦ РАН

2.4.2. оказывать поддержку Работникам ФИЦ КазНЦ РАН в изучении иностранных языков и других дисциплин, способствующих повышению профессионального уровня;

2.4.3. оказывать внимание работе с научной молодежью, способствовать работе Советов молодых ученых и специалистов Центра, повышению квалификации и социальной защищенности молодых Работников ФИЦ КазНЦ РАН, организовывать и проводить ежегодно конкурс работ молодых ученых.

2.4.4. оказывать поддержку работе Совета молодых ученых и специалистов со школьниками и студентами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Об условиях трудового договора

3.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются главой 11 ТК РФ, трудовым договором и настоящим Договором.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено трудовым законодательством и Договором. Типовая форма трудового договора приведена в *Приложении 1*.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. Заключению трудовых договоров с научными работниками Центра предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса и заключения срочных трудовых договоров определяется главой 52.1 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», нормативными актами Центра.

3.1.3. Трудовой договор может заключаться без прохождения конкурса на замещение должностей научных работников:

- для выполнения работ по грантам, договорам на период их продолжительности, но не более, чем на 5 лет, если при этом не происходит повышение по должности по сравнению с предыдущим или основным местом работы;

3.1.4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с научным работником не пересматривается по инициативе Работодателя. Данный научный работник проходит аттестацию в установленном порядке.

3.2. Изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон.

О возможных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель извещает Работника письменно за два месяца (ст.ст.57, 72-74 ТК РФ).

3.2.1. При сокращении численности или штата предпочтительно подлежат сокращению вакантные должности;

3.2.2. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата или численности, наряду с предусмотренным законодательством категориями Работников, обладают:

- лица, которым до пенсионного возраста остается менее 2 лет;

- не допускается увольнение двух и более Работников из одной семьи одновременно.

3.2.3. Высвобождаемым Работникам предоставляется право занимать имеющиеся в ФИЦ КазНЦ РАН вакансии при условии соответствия квалификационным

требованиям. По взаимному соглашению между Работодателем и высвобождающимся Работником последнему может быть предоставлена возможность переквалификации.

3.2.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель:

-ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

-приостанавливает прием на работу новых Работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в связи с изменением организационных условий в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка.

3.2.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в порядке установленном ТК РФ:

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени.

4.1.1. В ФИЦ КазНЦ РАН в качестве полной нормы установлена пятидневная 40- часовая рабочая неделя, за исключением Работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.2. Время начала и окончания ежедневной работы, перерывов для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ФИЦ КазНЦ РАН (*Приложение 2*).

4.1.3. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки 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 при установлении класса 3.3,

- не более 34 часов в неделю при установлении класса 3.4,

- не более 30 часов в неделю при установлении класса 4.

4.1.4. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода – месяца, может быть введен по соглашению сторон - Работника и Работодателя.

4.1.5. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается Работникам в соответствии с Перечнем должностей, утвержденным приказом ФИЦ КазНЦ РАН (*Приложение 3*).

4.1.6 Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением Работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

4.1.7. Стороны договорились предоставить возможность Работникам по их желанию при наличии согласия руководителя подразделения и Профсоюза, работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой

пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен по заявлению Работника, согласованию с директором ФИЦ КазНЦ РАН или руководителем обособленного структурного подразделения.

4.1.8. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с указанными нормами в установленном порядке.

4.2. Режим отдыха.

4.2.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются (ст. 116 ТК РФ):

- работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени либо опасным, - не менее семи календарных дней (ч. 1, 2 ст. 117 ТК РФ). Данный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, выполняющим трудовые обязанности в режиме полного рабочего дня.

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ) на основании приказа ФИЦ КазНЦ РАН (*Приложение 3*);

4.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

4.2.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.2.6. Отзыв из очередного отпуска разрешается только в случае производственной необходимости либо по уважительным причинам по заявлению Работника, с учетом мнения Профсоюза по ходатайству руководителя подразделения, подписанному руководителем подразделения (центра) или соответствующим заместителем директора, с указанием времени, на который переносится неиспользованная часть отпуска.

Перенос отпуска по просьбе Работника производится с согласия руководителя подразделения.

4.2.7. За лицами, изменившими условия труда по инициативе Работодателя и ранее имевшими право на дополнительный оплачиваемый отпуск, право на дополнительный оплачиваемый отпуск сохраняется.

4.2.8. Лицам, допущенным к соисканию ученой степени, может быть предоставлен отпуск с сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 05.05.14 №409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».

4.2.9. Научному работнику, получившему приглашение работать за границей, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по ходатайству руководителя структурного подразделения.

4.2.10. Стороны договорились предоставлять 4 оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекунов), воспитывающему ребенка-инвалида детства до достижения ребенком возраста 18 лет.

4.2.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Работникам по уважительным причинам и семейным обстоятельствам предоставлять по согласованию с руководителем

подразделения и научным руководителем отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3. Командировки.

4.3.1. При направлении работника ФИЦ КазНЦ РАН в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработная плата за весь период нахождения в командировке, а также возмещение расходов работника, связанных со служебной командировкой, в пределах средств, предусмотренных сметой на оплату командировочных расходов.

Сотрудник, работающий в ФИЦ КазНЦ РАН на условиях внешнего совместительства, при отбытии в командировку по основному месту работы обязан заблаговременно проинформировать о данном факте ФИЦ КазНЦ РАН.

4.3.2. За период временной нетрудоспособности, возникшей в течение командировки, работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

4.3.3. Порядок направления работников ФИЦ КазНЦ РАН в служебную командировку, в том числе зарубежную, оплата командировочных расходов и сроки предоставления отчетов регламентированы Положением о направлении в командировку работников ФИЦ КазНЦ РАН (приложение 4).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда Работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ (далее – Положение) (Приложение 5). Положение, в свою очередь, должно предусматривать возможность перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в сторону повышения доли условно постоянной части зарплаты Работников в виде окладов, ставок, зарплаты в структуре их заработной платы не ниже 80% при наличии финансовой возможности.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1 ежегодно обсуждать на заседании Президиума с приглашением представителя Профсоюза состояние зарплаты (базовой и фактической по итогам года) Работников различных категорий и докладывать итоги при отчете директора Объединенному Ученому Совету;

5.2.2 доводить до сведения Профсоюза и Ученого Совета предложения Работодателя по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности ФИЦ КазНЦ РАН;

5.3. Выплата заработной платы.

Работодатель обязуется:

5.3.1 в соответствии с постановлениями Правительства РФ и нормативными документами учредителя проводить индексацию окладов (должностных окладов);

5.3.2 производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, установив сроки ее выплаты: 7 и 22 числа каждого месяца, соответственно;

5.4. использовать фонд оплаты труда Работников только по целевому назначению. Не допускать отвлечения средств указанного фонда на другие цели;

5.5 выдавать ежемесячно Работникам распечатки о размере начисленной и выплаченной зарплаты.

5.6. Условия оплаты труда

Работодатель обязуется:

5.6.1 включить Профсоюз в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства и учредителя по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;

5.6.2 ежегодно информировать Профсоюз о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие);

5.6.3 по запросу Профсоюза предоставлять информацию о сумме надбавок и фонду оплаты труда, с указанием источников выплат, выделяемых Центру по итогам работы за отчетный период;

5.7. Работодатель и Профсоюз договорились:

5.7.1 выплата заработной платы Работникам осуществляется в безналичной форме перечислением на счет или в кассе организации; Работодатель несет расходы, связанные с открытием зарплатной банковской карты. Оплата банку услуг по обслуживанию карт осуществляется ФИЦ КазНЦ РАН.

5.7.2 осуществлять контроль за своевременной тарификацией рабочих окладов;

5.8. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% от средней заработной платы Работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья Работников и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

6.2. Ответственность за состояние условий и охраны труда, радиационной, противопожарной безопасности несет Работодатель, который обеспечивает соответствие реальных условий труда условиям трудового договора, требованиям трудового законодательства РФ, нормативных актов Правительства РФ и учредителя, а также правилам и инструкциям по охране труда, радиационной безопасности, правилам противопожарного режима, установленным в Центре.

6.3. С целью обеспечения мероприятий по охране труда стороны создают совместную Комиссию по охране труда (далее – Комиссия).

6.4. Стороны договорились регулярно на заседаниях Комиссии рассматривать состояние охраны труда в подразделениях, вопросы выполнения Соглашения по охране труда (*Приложение б*), включая план подготовки зданий и сооружений к зиме и выполнение графика специальной оценки условий труда. Информировать членов Комиссии о принимаемых мерах путем рассылки информации по электронной почте

6.5. Работодатель обязуется обеспечивать проведение следующих мероприятий:

6.5.1 Разработка и реализация мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.5.2 Для обеспечения мероприятий по охране труда планировать необходимые средства в смете расходов ФИЦ КазНЦ РАН и обособленных структурных подразделений (далее – ОСП), в том числе на проведение производственного контроля на рабочих местах, специальной оценки условий труда (СОУТ). Объем выделяемых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда

фиксировать в принимаемых 1 раз в год соглашениях, утверждаемых Работодателем и Профсоюзом.

6.5.3 Своевременно проводить (не реже 1 раза в 5 лет) специальную оценку условий труда рабочих мест по вредным (опасным) факторам и принимать меры по их снижению до нормативных значений.

6.5.4. Ежегодно проводить анализ производственного травматизма и заболеваемости, состояния условий труда и санитарно-бытового обслуживания;

6.5.5. Организовывать периодическое обучение и проверку знаний по охране труда, радиационной, противопожарной безопасности руководителей и Работников. Обеспечивать своевременное проведение инструктажей по охране труда и радиационной безопасности Работников Центра и ОСП.

6.5.6 Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, своевременно проводить инструктажи по охране труда на рабочих местах и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212, 219, 225 ТК РФ;

6.5.7 Своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, об экологической ситуации в границах производственной деятельности Центра, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.5.8. Выполнять требования законодательства об охране окружающей среды;

6.5.9. Организовывать в установленные сроки проведение обязательных медицинских осмотров, предусмотренных ТК и иными нормативно-правовыми актами РФ.

6.5.10. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

6.5.11. Обеспечивать правильность ведения документации для лиц, работающих во вредных условиях и имеющих право на льготную пенсию. По результатам специальной оценки условий труда по вредным (опасным) факторам на рабочем месте предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации и льготы:

- льготную пенсию по Спискам № 1 и № 2, утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР №10 от 26 января 1991г. в ред. от 02.10.1991 г. (Приложение 7);

- сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для Работников с классом УТ (условия труда) - 3.3; 3.4; 4, в соответствии ст. 92 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней, для Работников с классом УТ– 3.2; 3.3; 3.4; 4. в соответствии ст. 117 ТК РФ.

- повышение оплаты труда – не менее 4 % тарифной ставки (оклада), для Работников с классом УТ– 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4 в соответствии ст. 147 ТК РФ;

6.5.12. Обеспечить приобретение необходимого набора лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ) и пополнение аптек первой помощи на рабочих местах.

6.5.13. Приобретать и выдавать сертифицированную спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (резиновые перчатки, защитные очки, противогазы, респираторы и т.п.), предусмотренные типовыми отраслевыми нормами;

6.5.14. Средства индивидуальной защиты, пригодные для дальнейшей эксплуатации по истечении сроков носки, использовать по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними, до полного износа.

6.5.15. Ежегодно проводить конкурс по охране труда среди научных и производственных подразделений Центра;

6.5.16. Установить 1 санитарный день (последняя пятница каждого месяца) для уборки рабочих мест в лабораторных и производственных помещениях;

6.5.17. Компенсировать затраты, связанные с лечением и реабилитацией Работников, получивших производственную травму или в связи с профессиональным заболеванием;

6.5.18. Обеспечивать отдел охраны труда, отдел радиационной безопасности нормативными документами, содержащими требования охраны труда, радиационной безопасности в соответствии со спецификой деятельности Центра, а также необходимыми приборами и инструментами.

6.6. Профсоюз обязуется:

6.6.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и интересов Работников в области условий и охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда.

6.6.2. Анализировать состояние условий и охраны труда в Центре, отстаивать интересы Работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления гарантий и компенсаций по условиям труда.

6.6.3. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда Работников, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.6.4. В соответствии с законодательством и нормативными актами, согласовывать инструкции и другие документы, связанные с охраной труда, радиационной безопасностью.

6.6.5. Обеспечивать правовую защиту интересов Работников, получивших увечье в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональное заболевание.

6.6.6. Обеспечивать правовую защиту Работников с привлечением юристов профсоюза Работников РАН и Федерации профсоюзов Татарстана, а в необходимых случаях оплачивать юридические консультации за счет средств Профсоюза. Выделять средства на судебную защиту трудовых прав членов Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

7.1. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2 Комиссия по социальному страхованию (КСС) избирается на конференции трудового коллектива.

7.3. Работодатель и Профсоюз содействуют приобретению путевок для лечения и отдыха Работников, членов семей и их детей.

7.4. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать помощь КСС в организации выплат обязательных государственных пособий, включая оплату больничных листов, урегулирование споров, связанных с их выплатой.

7.5. Медицинское обслуживание.

Работодатель обязуется:

7.5.1 обеспечивать прохождение диспансеризации сотрудников, прикрепленных к поликлинике ФИЦ КазНЦ РАН, в полном объеме, предусмотренном полисом ОМС.

7.5.2 организовать доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1 Стороны Договора предпринимают необходимые меры и изыскивают средства для улучшения работы объектов социальной сферы и социальной поддержки Работников Центра. К объектам социальной инфраструктуры относятся специализированный жилой фонд (служебное жилье) и базы отдыха.

8.2. Стороны Договора защищают интересы Работников в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления, а также подведомственными им структурами, любых объектов имущественного комплекса социальной сферы Центра, земель, на которых они расположены, земельных участков, признанных пригодными для ведения жилищного строительства, учитывая, что данные объекты недвижимого имущества служат интересам и удовлетворению потребностей Работников, являются материальной базой для реализации социальных программ.

8.3. Стороны договорились принимать меры по улучшению жилищных условий Работников, для этого:

8.3.1 вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе молодых специалистов, и содействовать включению Работников в жилищные программы РАН, учредителя, и иных исполнительных органов;

8.3.2 распределять новое и высвобождающееся жилье;

8.4. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы, с этой целью Работодатель:

8.4.1 в соответствии со ст.377 ТК и п.8.5.3 МОС отчисляет денежные средства на счет Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу за счет средств иной приносящей доход деятельности при наличии финансовых средств. Расходы производятся целевым образом согласно смете, утвержденной сторонами.

8.4.2 выделяет помещения, транспорт и оборудование, необходимые для проведения культмассовых мероприятий, а также при похоронах работников;

8.5. Профсоюз организует и проводит культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников и членов их семей и выделяет на эти цели средства из профсоюзного бюджета;

Дополнительные социальные гарантии.

8.6. Стороны договорились:

8.6.1 оказывать помощь в работе Совета ветеранов Центра.

8.6.2. содействовать получению заслуженными Работниками звания «Ветеран труда»;

8.6.3. оказывать финансовую помощь Работникам в случае смерти их ближайших родственников, а также оказывать помощь семьям умерших Работников (согласно ежегодно подписываемому протоколу);

8.6.4. оказывать по возможности помощь неполным и многодетным семьям и сиротам умерших Работников;

8.6.5. в случае гибели Работника на производстве возмещать расходы на погребение и выплачивать членам семьи погибшего предусмотренные законом компенсации, расходы.

8.6.6. по просьбе Работника и ходатайству руководителя подразделения в связи с критическими событиями или ситуациями руководство обособленных структурных подразделений Центра и Профсоюз оказывают ему материальную помощь при наличии финансовых средств.

8.7. В отношении баз отдыха (БО) Стороны договорились:

8.7.1. Руководители соответствующих ОСП принимают необходимые меры и изыскивают средства для обеспечения работы баз отдыха (БО), принимают решение об открытии БО, совместно с Профсоюзом разрабатывают и вносят изменения в Положения о БО, утверждают стоимость путёвок, размеры дотаций и источники их покрытия. Стороны совместно с Профсоюзом контролируют БО, заслушивают итоги её работы.

8.7.2 Работодатель обязуется:

в соответствии с ежегодно составляемым планом и с учётом предписаний контролирующих организаций организовывать и проводить сезонные и ремонтно-восстановительные работы по БО, выделять для этого необходимый транспорт; командировать на работу на БО необходимых специалистов из своих ОСП для подготовки к сезону и для консервации, обеспечить комплектование кадрами. Условия предоставления транспорта оговариваются в ОСП при принятии решения об открытии базы.

8.7.3. Профсоюз обязуется:

оказывать организационную помощь руководству БО при подготовке к сезону; при необходимости организовывать субботники на БО.

8.7.4. Для содействия успешной работе и функционированию БО в ОСП сторонами создаётся Комиссия по базе отдыха. Работа и полномочия Комиссии определяются соответствующими Положениями.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. выплачивать вознаграждение сотрудникам – юбилярам 55 и далее кратные пяти годам при наличии финансовой возможности;

8.8.2. при достижении возраста 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) в случае увольнения в связи с достижением пенсионного возраста за безупречный и добросовестный труд в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении производит единовременные выплаты при наличии финансовой возможности

1 - 10 лет - 1 МРОТ

10 - 20 лет - 2 МРОТ

20 и выше лет - 3 МРОТ.

8.8.3. предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет включительно один свободный день в месяц в установленном порядке.

8.8.4. предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

а) Работнику (отцу) при рождении ребенка - один рабочий день;

б) Работнику, вступающему в брак - три рабочих дня;

в) Работнику в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, супруга, супруги) три рабочих дня.

8.8.5. при наличии средств чистой прибыли производить выплату материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека, ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла по согласованию с Профсоюзом, а также работнику (отцу) при рождении ребенка.

8.9. Курение запрещается в зданиях Центра, за исключением специально оборудованных для этого помещений.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации и Республики Татарстан, включая Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", закон РТ от 18.01.1995 г. № 2302-ХП "О профессиональных союзах", Уставом Центра, Уставом профессионального союза работников Российской академии наук, МОС и настоящим Договором.

9.2. Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза, поименованные в п. 5,6 ст.25 «Закона о профсоюзах» (Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ), освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучебы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя.

Стороны договорились, что лица, включая членов Профсоюза, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, соглашений, освобождаются при необходимости от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. профсоюзные конференции и конференции Работников Центра по трудовым и экономическим вопросам могут начинаться в рабочее время:

9.3.2. при проведении профсоюзных акций в поддержку фундаментальной науки в Казани сотрудники Центра - участники акции освобождаются от работы на время, связанное с проведением акции, с последующей отработкой этого времени в течение трех рабочих дней после даты акции;

9.3.3. работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных Работников, при разработке положений об оплате труда Центра;

9.3.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий;

9.3.5. увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Центра, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с

предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. предоставить Профсоюзу (в том числе первичным профсоюзным организациям ОСП) в безвозмездное пользование для уставных целей помещения с необходимой мебелью и оборудованием, средствами связи (телефон, почта, электронная почта), право пользования факсом и интернетом Центра, выделять актовый зал для проведения мероприятий, организуемых Профкомом, безвозмездно предоставлять транспортные средства;

9.4.2. осуществлять при наличии личного письменного заявления Работников безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы соответствующим профсоюзным организациям Центра одновременно с выплатой зарплаты, при переводе с должности на другую должность в Центре или ОСП;

9.4.3. не допускать по своей инициативе ухудшения служебного положения Работников Центра, избранных на должности председателя Профкома и его заместителей, а также членов профсоюзных органов (без согласия Работников) в течение срока действия их выборных полномочий;

9.4.4. предоставляет в 10-дневный срок Профсоюзу по запросу сведения о штатном расписании, разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, сокращениям и другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания.

9.5. Стороны договорились о том, что:

9.5.1. в случаях возникновения трудовых споров уполномоченные представители профсоюзных организаций Центра имеют право получать информацию о расчетах зарплаты Работников по данному вопросу, при наличии личного согласия Работника;

9.5.2. В соответствии со статьёй 377 ТК РФ установить доплату неосвобождённому руководителю выборного профсоюзного органа (в размере 50% от должностного оклада для каждой первичной профсоюзной организации Центра) и по согласованию с руководителями соответствующих обособленных структурных подразделений (ОСП).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор вступает в силу после принятия его на конференции трудового коллектива с момента подписания сторонами. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

10.2. После подписания договор доводится до сведения Работников путем его публикации на сайте ФИЦ КазНЦ РАН. С текстом Договора Работники также могут ознакомиться в Профсоюзе.

10.3. Работодатель и Профсоюз осуществляют двухсторонний контроль за выполнением Договора, и на конференциях трудового коллектива подводят итоги их выполнения ежегодно.

10.4. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются положения, предусмотренные ТК и настоящим Договором, несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

10.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.6. Конференция трудового коллектива уполномочивает Профсоюз вносить по согласованию с администрацией изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор. Принятые изменения и дополнения к Договору считаются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников ФИЦ путем публикации на сайте ФИЦ.

10.7. Профсоюз распечатывает, прошнуровывает, скрепляет печатями принятый Коллективный договор и регистрирует его в Центре Занятости Населения.

Приложения к коллективному договору:

Приложение 1 - Типовая форма трудового договора

Приложение 2 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФИЦ КазНЦ РАН

Приложение 3 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

Приложение 4 - Положение о направлении работников ФИЦ КазНЦ РАН в служебную командировку

Приложение 5 - Положение об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН

Приложение 6 - Соглашение по охране труда

Приложение 7 - Список профессий, по которым предоставляется льготная пенсия по Спискам 1 и 2.

Дата подписания коллективного договора 30 мая 2018 г.

Работодатель

Заместитель директора ФИЦ КазНЦ РАН



Осипов Г.Т.



Профсоюз

Председатель



Шарапова Л.Г.

