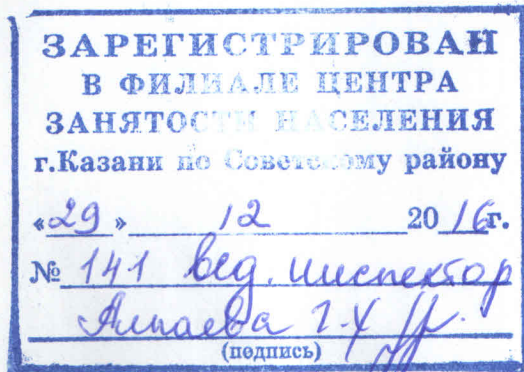


Коллективный договор
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института органической и физической химии им. А.Е. Арбузова
Казанского научного центра Российской академии наук
на 2016 – 2019 годы



Принят на конференции
трудового коллектива
27 декабря 2016 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Регистрационный № _____ от _____

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Института органической и физической химии им. А.Е. Арбузова Казанского научного центра Российской академии наук (далее – Институт), в лице директора Синяшина Олега Герольдовича, именуемого далее "Работодатель", и работники Института в лице председателя профсоюзного комитета Института Богданова Андрея Владимировича, именуемого в дальнейшем "Профком".

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Института на основе соблюдения взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основании Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 года, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30 декабря 2001 года, Закона "О науке и государственной научно-технической политике" от 23 августа 1996 г. №127-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015–2018 годы (далее – МОС) и Устава Института с целью обеспечения эффективной работы Института, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Института, на членов их семей и на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Института, в части специально оговоренных льгот в настоящем коллективном договоре.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 27 декабря 2016 года по 26 декабря 2019 года.

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.8. Стороны, подписавшие договор, отчитываются в его выполнении на общем собрании или конференции трудового коллектива.

1.9. Коллективный договор размещается на официальном сайте Института. Локальные нормативные акты Института и приложения к коллективному договору размещаются во внутренней сети Института.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Об условиях трудового договора

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются главой 11 ТК РФ, трудовым договором и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено трудовым законодательством и коллективным договором.

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.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Приказ объявляется работнику под роспись. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового

распорядка, инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности, положением о персональных данных, внутренними нормативными актами Института, касающимися его работы, под роспись.

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

Начало и окончание рабочего времени регулируется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Института» (далее – Правила трудового распорядка) (Приложение № 1).

2.1.3. Заключению трудовых договоров с различными категориями работников предшествуют обязательные юридические процедуры, предусмотренные ТК РФ и Уставом Института.

2.1.4. Заключению трудовых договоров с научными работниками Института, 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», Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт органической и физической химии им. А.Е. Арбузова Казанского научного центра Российской академии наук, утвержденным Приказом по Институту от 20.10.2016 № 146.

2.1.5. Трудовой договор может заключаться без прохождения конкурса на замещение должностей научных работников на время отсутствия работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.1.6. Заключению трудовых договоров с заместителями директора по научной работе предшествует избрание по конкурсу на должность. Порядок проведения конкурса предусмотрен в п. 2.1.4. настоящего коллективного договора.

2.1.7. Трудовые договоры с руководителями и работниками аппарата управления, научно-вспомогательных, инженерно-технических и административно-хозяйственных служб заключаются на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.8. С научными работниками, проработавшими в Институте 10 и более лет после наступления пенсионного возраста, могут заключаться срочные трудовые договоры сроком не более 1 года.

2.1.9. Для категории работников, указанных в п. 2.1.7. настоящего коллективного договора, проводится аттестация один раз в 5 лет в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации работников ИОФХ им. А.Е. Арбузова КазНЦ РАН» утвержденным приказом по Институту от 03.10.2016 г. № 128.

2.1.10. 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).

2.1.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

- в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.12. С Работниками Института могут заключаться договоры гражданско-правового характера, если они предусматривают выполнение конкретных работ, не входящих в сферу непосредственных обязанностей Работников.

2.2. Продолжительность рабочего времени

2.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора и не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2.2.2. Работа по совместительству (внешнее и внутреннее совместительство) не может превышать четырех часов в день, а также половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Продолжительность (начало и окончание) рабочего времени данной категории работников согласовывается работником с Работодателем и указывается в трудовом договоре и приказе.

2.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

2.2.4. Установить два регламентируемых перерыва по 15 минут во время рабочего дня для снижения напряженности трудового процесса.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установить два перерыва по 20 минут в течение рабочего дня.

2.2.5. Продолжительность работы в ночное время (с 22 до 6 часов) приравнивается к продолжительности работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда (контролер КПП) (ст. 96 ТК РФ).

2.2.6. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 92, 93, 95 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений:

- лиц, частично утративших трудоспособность по вине организации.

2.2.7. Работник сферы научного обслуживания Института (служба главного инженера, автотранспортная группа, отдел капитального и текущего ремонта) может быть привлечен к работе в установленный для него выходной, праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа.

2.2.8. Учитывая научно-исследовательский характер работы в Институте, и идя навстречу пожеланиям работников, Работодатель обязуется не препятствовать проведению работниками научных работ в будние дни до 20 часов, а также научных работ, не связанных с использованием научного оборудования и высокого напряжения, в выходные и праздничные дни с 9 до 17 часов. Проведение таких работ оформляется служебной запиской руководителя подразделения с указанием работников и лиц, ответственных за соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ в лаборатории, лабораторном помещении.

2.2.9. Не разрешается проводить научно-исследовательские работы взрыво-пожароопасного характера, с токсическими веществами, а также работы на научном оборудовании, требующем использования высокого напряжения, в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни, за исключением приборов, работающих круглосуточно.

2.3. Отпуска.

2.3.1. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1. ст. 115 ТК РФ).

Научные работники, имеющие ученую степень, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск: доктор наук 56 календарных дней; кандидат наук 42 календарных дня (ч. 2. ст. 115 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень").

2.3.2. 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 - 6 календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ) на основании приказа по Институту (Приложение № 2);

2.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

- учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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).

2.3.4. В связи с особенностями научно-исследовательской работы в Институте отпуска работникам, как правило, предоставляются в летние месяцы июнь, июль, август. В иное время отпуск работнику может предоставляться в исключительных случаях (в связи с необходимостью санаторно-курортного лечения, по семейным обстоятельствам и т.п.) с согласия руководителя структурного подразделения и Работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; командировки.

2.3.5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

2.3.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

2.3.7. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

Заявление работника должно быть согласовано с непосредственным руководителем структурного подразделения и научным руководителем научно-исследовательской работы.

2.3.8. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работнику Института предоставляется отпуск с сохранением заработной платы (творческий отпуск). продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

Отпуск предоставляется Работодателем по решению диссертационного совета Института о приеме диссертации к защите в соответствии с требованиями Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 N 409 (ред. от 02.08.2016).

2.4. Командировки

2.4.1. При направлении работника Института в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработной платы за весь период нахождения в командировке, а также возмещение расходов работника, связанных со служебной командировкой, в пределах средств, предусмотренных сметой на оплату командировочных расходов.

Сотруднику - внутреннему совместителю при командировании сохраняется заработная плата одновременно по основному месту работы и совместительству.

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

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

2.4.3. Порядок направления работников Института в служебную командировку регламентирован «Положением о направлении работников ИОФХ им. А.Е. Арбузова КазНЦ РАН в служебную командировку, порядком оплаты и предоставления отчета по командировке», утвержденным приказом по Институту от 31.07.2015 г. № 112 (в редакции с изменениями на 09.09.2015 г.) (далее – Положение о командировках) (Приложение № 4).

2.4.4. Работник может направляться в зарубежную командировку для выполнения совместной научно-исследовательской работы или на стажировку. Условия, сроки командирования оговариваются в Соглашении о выполнении научного проекта, заключаемом между Институтом, работником и заведующим лабораторией.

2.4.5. Порядок направления научных работников Института в зарубежную командировку регламентирован разделом 6 Положения о командировках.

2.5. Прекращение (расторжение) трудового договора.

2.5.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работниками (в дальнейшем - увольнение) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст.ст. 71, 77, 81, 83 ТК РФ, а с лицами, работающими на условиях внешнего совместительства, в дополнение к перечисленным статьям – по основаниям, перечисленным в ст. 288 ТК РФ.

2.5.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 2 ст. 77 ТК РФ, ст. 79 ТК РФ).

В соответствии с ч.ч. 2, 3 ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

2.5.3. Увольнение осуществляется Работодателем без согласия Профкома:

- при систематическом неисполнении Работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

- при прогуле (то есть отсутствии на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- при появлении на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения;

- при совершении по месту работы доказанного хищения государственного или общественного имущества;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.5.4. При сокращении численности или штата работников Института (п.2 ст.81 ТК РФ), увольнении работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ), увольнение работника производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373, 374, 376 ТК РФ.

2.5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников) Институт в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Институт предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации Работника, или любую имеющуюся вакантную должность.

2.5.7. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются Институтом персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

2.5.8. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

2.5.9. Не допускается увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

2.6. Гарантии и компенсации при сокращении численности или штата работников Института.

Работодатель при проведении сокращения численности или штата работников руководствуется п.2 ст.81, ст.ст.178-180 ТК РФ.

Профсоюзный комитет берет на себя обязательство строго контролировать соблюдение законодательства и положений коллективного договора при сокращении численности. С привлечением специалистов службы занятости, юристов организовать разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах, предоставляемых Работодателем.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Минимальный уровень заработной платы.

Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств федерального бюджета (ст.129, 130, 133 ТК РФ).

3.2. Система заработной платы, размеры окладов, различного вида выплаты устанавливаются соответствующими правовыми актами РФ.

Оплата труда работников Института регулируется Положением «Об оплате труда работников ИОФХ им. А.Е. Арбузова КазНЦ РАН» (Приложение № 3).

В целях сохранения единства тарификации работ, установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильного подбора и расстановки кадров, повышения деловой квалификации работников, рационального разделения труда, создания действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников применяются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ;

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих;

- Профессиональные стандарты.

3.3. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 22 (аванс) и 07 (зарплата) числа каждого месяца. В случае невозможности выплаты зарплаты в установленные сроки заранее уведомлять Профком и работников Института о причинах и сроках задержки.

Заработная плата по заявлению работника выплачивается ему путем перечисления на указанный работником счет в банке (банковская карта).

Работодатель несет расходы, связанные с открытием зарплатной банковской карты. Оплата банку услуг по обслуживанию банковских карт осуществляется за счет средств работников Института.

Раздел 4. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

- соответствие нормативно-технической документации Института по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

- своевременное проведение (1 раз в 5 лет) специальной оценки условий труда рабочих мест по вредным (опасным) факторам и принятие мер по их снижению до нормативных значений;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- ежегодно проводить анализ производственного травматизма и заболеваемости, состояния условий труда и санитарно-бытового обслуживания;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, своевременное проведение инструктажей по охране труда на рабочих местах и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212, 219, 225 ТК РФ;

- своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, об экологической ситуации в границах производственной деятельности Института, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разрабатывать и реализовывать природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по замене вредных технологий для обеспечения улучшения экологической обстановки;

- организовывать в установленные сроки проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств и периодических медицинских осмотров некоторых категорий работников, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (в ред. от 05.12.2014);

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

- по результатам специально 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 № 5);

- 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 (условия труда) – 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 (условия труда) – 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4 в соответствии ст. 147 ТК РФ;

- оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; обеспечить здравпункт набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ);

- при наличии финансирования обеспечить приобретение и пополнение аптек первой помощи;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационно-технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 6);

- при наличии финансирования или за счет средств социального страхования приобретать и выдавать сертифицированную спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (резиновые перчатки, защитные очки, противогазы, респираторы и т.п.);

- организацию и проведение конкурса по охране труда среди научных и производственных подразделений Института;

- проведение контроля совместно с профсоюзным комитетом по соблюдению законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением Соглашения по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- исключить направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время и к сверхурочным работам, а также к работам в выходные и праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 259, 268 ТК РФ);

- исключить применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Перечнем данных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №163 (в ред. от 20.06.2011 г.) (ст. 265 ТК РФ);

- установить 1 санитарный день (последняя пятница каждого месяца) для уборки рабочих мест в лабораторных и производственных помещениях Института;

- совместно с профсоюзным комитетом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, выполнением колдоговорных обязательств;

- вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- участвовать в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды;

- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

4.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 5. Социальное страхование

Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов № 165-ФЗ от 16 июля 1999 г. "Об основах обязательного социального страхования" (в ред. от 01.12.2014); № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (ред. от 03.07.2016); № 179-ФЗ от 22.12.2005 г. "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год" (в ред. от 14.12.2015) и других нормативных правовых актов в области социального страхования.

Раздел 6. Повышение квалификации кадров

6.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

6.2. Работодатель осуществляет непосредственно в Институте подготовку научных кадров (аспирантура) на основании лицензии и в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 03.07.2016)

6.3. Работникам, направленным Работодателем на обучение в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очной формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ) в соответствии с законодательством.

В ученическом договоре Работодатель предусматривает обязанность работника, прошедшего обучение, компенсировать Работодателю затраченные на его обучение средства, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, установленного в договоре.

6.4. Работники, получающие образование в вечерних и заочных образовательных учреждениях по собственной инициативе с согласия Работодателя, пользуются льготами и компенсациями в соответствии со ст.174-177 ТК РФ.

Раздел 7. Социальная сфера.

7.1. Об оказании материальной и другой помощи.

7.1.1. Работодатель обязуется при наличии средств чистой прибыли, по согласованию с профсоюзным комитетом производить выплату материальной помощи, в том числе неработающим пенсионерам, в размере, согласованном с профсоюзным комитетом к:

- Дню Пожилого человека;
- Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

7.1.2. Работодатель, при наличии финансовой возможности, обязуется выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для:

- развития кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха работников Института,
- отчисления на счет Профкома на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ),
- поддержки проведения спортивных мероприятий.

7.1.3. Работникам Института предоставляется служебное жилье в соответствии с Порядком предоставления служебных жилых помещений, закрепленных за Федеральным государственным бюджетным учреждением науки Институт органической и физической химии им. А.Е. Арбузова Казанского научного центра Российской академии наук, утв. приказом по Институту от 03.11.2015 № 172.

Научным работникам Института предоставляются жилищные сертификаты в соответствии с Приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 17.09.2015 № 671/пр «О некоторых вопросах предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых подпрограммы «Обеспечение жильем отдельных категорий граждан» Федеральной целевой программы «ЖИЛИЩЕ» на 2015-2020 г.г.»

7.1.4. Стороны организуют работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте.

7.1.5. Работникам Института предоставляются льготные путевки на санаторно-курортное лечение в ведомственных санаториях Федерального агентства научных организаций согласно письменным заявлениям и наличию мест.

Институт оказывает содействие в предоставлении путевок в оздоровительные летние лагеря для детей работников Института.

7.1.6. Работники Института обеспечиваются медицинским обслуживанием в здравпункте Института. Проводится диспансеризация работников Института в установленном порядке.

7.2. Содержание объектов социально-культурного назначения.

7.2.1. Работодатель производит финансирование базы отдыха ИОФХ им. А.Е.Арбузова КазНЦ РАН «Голубой залив» (далее - база отдыха «Голубой залив») за счет поступлений от реализации путевок и за счет средств чистой прибыли (при наличии). Стоимость путевок определяется на основе расчета себестоимости содержания базы отдыха «Голубой залив» на текущий год.

Работодатель обеспечивает базу отдыха «Голубой залив» баллонным газом в необходимом количестве на весь сезон (июнь-август).

Профсоюзный комитет организует проведение субботников по очистке территории базы отдыха «Голубой залив».

Профсоюзный комитет, при наличии финансовых средств, приобретает расходные материалы на базу отдыха.

7.2.2. Материально-техническое обеспечение дома-музея академиков А.Е. и Б.А.Арбузовых осуществляется Институтом за счет средств, поступающих из

федерального бюджета, в рамках субсидии на выполнение государственного задания, и от иной приносящей доход деятельности.

7.3. Об организаторской работе профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет берет на себя обязательство проводить организаторскую работу по проведению праздничных и спортивных мероприятий на базе отдыха «Голубой залив», комплектацию детских подарков и т.д.

7.4. Социальное обеспечение аспирантов.

Социальное обеспечение аспирантов осуществляется по следующим направлениям:

- стипендиальное обеспечение аспирантов;
- предоставление обучающимся аспирантам служебного жилья (при наличии свободных помещений).

7.5. Работа с молодежью

В целях закрепления молодых работников в Институте, обеспечения их профессионального роста и заинтересованности в повышении квалификации, Работодатель обязуется:

- организовать обучение аспирантов и соискателей ученых степеней иностранному языку, философии и специальности, а также обеспечить прием соответствующих кандидатских экзаменов;
- создать условия (выделение помещения и материальной поддержки) для функционирования Совета молодых ученых, а так же оздоровительных занятий, досуга и отдыха молодежи;
- обеспечить участие Совета молодых ученых в работе Ученого совета Института с правом совещательного голоса;
- обеспечить улучшение жилищных условий молодых ученых при наличии целевого финансирования на условиях, определенных законодательством;
- способствовать активному участию молодых ученых в работе международных, всероссийских и других конгрессов, съездов, конференций, симпозиумов и школ, а также итоговой научной конференции Института.

Раздел 8. Профсоюзный комитет.

Работодатель признает Профком Института, и его представителей единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с законами РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (в ред. от 03.07.2016), РТ "О профессиональных союзах" от 18.01.1995 г. № 2302-ХП (ред. от 18.04.2011 г.), МОС, Уставом профессионального союза работников Российской академии наук, Положением о первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт органической и физической химии им. А.Е. Арбузова Казанского научного

центра Российской Академии Наук общественной организации профессионального союза работников Российской Академии Наук.

Профсоюзный комитет:

Способствует укреплению трудовой дисциплины, оказывает Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

Контролирует соблюдение законности условий трудового договора, увольнения, оплаты труда.

Осуществляет контроль за соблюдением законодательства, правил и норм охраны труда.

Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников.

Заслушивает представителей администрации, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

В случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

В необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах. Стороны обязуются проводить консультации по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Работодатель обязуется выполнять условия статьи 377 ТК РФ.

Раздел 9. Заключительные условия

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

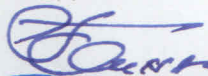
Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Института;
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем;
3. Положение «Об оплате труда работников ИОФХ им.А.Е. Арбузова КазНЦ РАН»;
4. Положение о направлении работников ИОФХ им. А.Е. Арбузова КазНЦ РАН в служебную командировку, порядок оплаты и предоставления отчета по командировке.

- 5. Список профессий, по которым предоставляется льготная пенсия по Спискам 1 и 2;
- 6. Соглашение по охране труда на 2016-2019 гг.

Дата подписания коллективного договора 27 декабря 2016г.

Работодатель
Директор Института
академик РАН



Синяшин О.Г.



Профсоюзный комитет
Председатель Профкома



Богданов А.В.