

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ХИМИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2013-2015 годы

Утвержден на конференции работников
Института проблем химической физики РАН
27 февраля 2013 г.

От работодателя

Директор ИПХФ РАН
академик



М.А. Алдошин

От работников

Председатель Профкома ИПХФ РАН
Института проблем химической физики РАН



М.П. Березин

Зарегистрирован Администрацией
Муниципального образования

«Черноголовский районский округ
Черноголовка»
14 февраля 2013 г. № 3



Чайковская Е.В.

Черноголовка
2013

Оглавление

1	Общие положения	2
2	Трудовые отношения	2
3	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	4
4	Рабочее время и время отдыха	4
5	Оплата труда	6
6	Охрана труда	7
7	Социальная сфера, социальные гарантии и льготы	8
8	Взаимоотношения администрации и профсоюзного комитета	10
9	Заключительные положения	12
10	Приложения	13
	1. Правила внутреннего трудового распорядка	
	2. Положением об оплате труда работников Института	
	3. Положение об условиях применения стимулирующих надбавок	
	4. Положение о премиальном фонде рабочих	
	5. Положение о служебных командировках	
	6. Соглашение по охране труда	
	7. Перечень средств индивидуальной защиты	
	8. Положение о комиссии по социальным вопросам ИПХФ РАН	
	9. Положение об организационно-технических расходах	
	10. Положением о защите персональных данных работников ИПХФ РАН	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий **Коллективный договор** (далее – **Договор**) Федерального государственного бюджетного Института проблем химической физики Российской академии наук (далее в тексте Договора – «**Институт**» или «**Работодатель**») представляет собой правовой акт, принятый в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям Российской академии наук, Уставом Института, регулирующий социально-трудовые отношения и обеспечивающий согласование социально-экономических интересов работников Института (далее – «**Работники**») и Работодателя.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице директора, академика Алдошина С.М., который представляет интересы Института;

- работники Института, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Института, именуемый далее «**Профком**».

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективного договора, если ни одна из сторон не настаивает на его пересмотре, действие его считается продленным на срок три года.

1.4. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются дополнительные гарантии и льготы Работникам, то применяются нормы, предусмотренные законодательством.

1.5. В течение срока действия Договора отдельные пункты его могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших Договор. Изменения и дополнения к Договору не могут приводить к снижению уровня социально-экономической защиты Работников.

Изменения и дополнения к Договору рассматриваются и принимаются назначаемой Институту и Профкомом двусторонней комиссией.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации Института, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору), локальными нормативными актами, должностной инструкцией и трудовым договором Работника.

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об испытательном сроке; о материальной ответственности; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного

договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; а также другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, установленных Работодателем, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4. При замещении должностей научных работников в ИПХФ РАН в случаях, предусмотренных действующим законодательством, заключению срочного трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов. Научные работники подлежат аттестации в установленном порядке.

2.5. Должности заведующего отделом и заведующего лабораторией являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом Института и иными локальными нормативными актами Института. Срок трудового договора с избранными на должность заведующего отделом и заведующего лабораторией определяется Ученым Советом Института на срок не более 5 лет.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового Кодекса РФ.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией и должностной инструкцией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри Института с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, или устранения их последствий;
- для предотвращения простоя;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работодатель определяет необходимость повышения квалификации для нужд Института.

2.9. Трудовой договор с Работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с условиями труда на рабочем месте, Положением «Об оплате труда и премировании», должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника.

2.11. Работодатель обязуется представлять для согласования в Профсоюзный комитет проекты приказов по ИПХФ РАН, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы трудового коллектива.

2.12. Возникающие разногласия между работником и работодателем при заключении, изменении и прекращении трудового договора разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами РФ.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

3.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.2. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на закрепление по месту работы, при сокращении численности или штата, также имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста), проработавшие в Институте свыше десяти лет;
- лица, проработавшие в Институте более 10 лет и не достигшие пенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3.4. При сокращении численности или штата высвобождаемым Работникам Института предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.5. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право устройства на работу в Институте в случае появления новых вакантных мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочей недели для Работников Института составляет 40 часов, а для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов.

4.2. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору).

4.4. Накануне праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех категорий Работников.

4.5. По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем в обязательном порядке по просьбе следующих Работников:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их

усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

4.7. Для отдельных категорий Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем определяется локальными нормативными актами Института (Приложение № 1 к Договору).

4.8. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для следующих категорий Работников:

- инвалидов,
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам – 30 календарных дней.

4.12. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.13. Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трех до четырнадцати календарных дней по представлению руководителя подразделения в соответствии с перечнем должностей, имеющих право на дополнительный отпуск, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору).

4.15. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте.

4.16. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют родители несовершеннолетних детей.

4.17. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.18. Перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника и в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.19. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение оплачиваемого отпуска (в счёт очередного оплачиваемого отпуска) или отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- регистрация брака – на срок до трёх дней;
- свадьба детей – на срок до трёх дней;
- уход за больным членом семьи по медицинским показаниям;
- смерть близких родственников – на срок до трёх дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – на срок до двух дней;
- для проводов сына или внука в армию – на срок до двух дней;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей) на срок до двух дней.

4.20. Отказ Работника от очередного отпуска не допускается. Право на очередной отпуск за каждый календарный год сохраняется за Работником в течение срока не свыше 2 лет, истекающих с даты окончания соответствующего очередного отпуска, определённой графиком очередных отпусков Работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, Постановлением Правительства РФ № 583 от 05.08.08 г. «О введении новых систем оплаты труда...», Отраслевым Соглашением РАН, локальными нормативными актами Института (Приложение № 2 к Договору).

5.2. Заработная плата Работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными правовыми актами, в соответствии с квалификацией Работников, обеспечивается бюджетным финансированием на основании Федерального закона «О федеральном бюджете», по нормативам, ежегодно устанавливаемым нормативными актами РАН, а также, при наличии возможности, иными финансовыми источниками Работодателя.

Работодатель, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и дополнительных источников финансирования, самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера, в соответствии с внутренними нормативными актами Института (Приложение № 3, 4 к Договору).

5.3. Работникам Института, работающим во вредных условиях труда, выплачиваются надбавки к окладам, согласно внутренним нормативным актам Института.

5.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц (2 и 18 числа каждого месяца) перечислением на лицевой счет Работника в банке «Мастербанк» ОАО, если соглашением между Работником и Работодателем, в том числе срочным трудовым договором, не предусмотрен иной способ выплаты заработной платы.

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

5.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан по требованию Работника выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

5.7. Фонд оплаты труда Работников используется только по целевому назначению. Не допускается использование средств указанного фонда для других целей.

5.8. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

5.9. Стороны договорились, что размер выплат Работнику в подразделении Института из средств проекта (внебюджетные средства) устанавливается руководителем данного проекта с учетом фактического участия Работника в выполнении работ по проекту.

5.10. Стороны договорились, что средства, поступающие по хоздоговорам, проектам и программам РАН, Отделениям РАН, грантам Министерства образования и науки Российской Федерации, РФФИ, Правительства Московской области расходуются на заработную плату полностью согласно сметам расходов, не создавая резерва для начисления отпускных. Выплаты надбавок и доплат по вышеназванным источникам не включаются в расчёт среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков.

5.11. Оплата очередного оплачиваемого отпуска, в случае своевременной подачи Работником заявления на отпуск, производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.12. Отношения Работодателя и работников по вопросам, связанным с осуществлением работниками служебных разъездов/командировок, включая вопросы оплаты командировок и предоставления соответствующих гарантий работникам, регулируются "Положением о служебных командировках в ИПХФ РАН" (Приложение № 5 к Договору).

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников как главное направление в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет Института ежегодно заключают Соглашение по охране труда (Приложение № 6 к Договору), которое с момента его подписания становится неотъемлемой частью настоящего коллективного договора с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

6.2. Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, как при поступлении, так и в процессе трудовой деятельности.

6.3. Отдел охраны труда в соответствии с Приказом Работодателя обеспечивает проведение вводного инструктажа по охране труда Работникам при приеме на работу. Руководители подразделений обеспечивают Работникам первичный, повторный и другие инструктажи по охране труда на рабочем месте.

6.4. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте (освещенность, микроклимат, воздушная среда, рабочей площади и т.д.)

6.5. Работодатель обеспечивает проведение обучения, проверки знаний требований охраны труда руководителей, специалистов; работников подразделений в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день; а по результатам аттестации рабочих мест доплату к тарифной ставке.

6.7. Штаб гражданской обороны организует обучение и тренировки работников по способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях (пожар, взрыв, авария, террористический акт), согласно утвержденным планам.

6.8. Работодатель за свой счет обеспечивает Работникам предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медосмотры в соответствии с Приказом №302н от 12.04.2011 г. Минздравсоцразвития РФ.

6.9. Работодатель вправе не допускать к исполнению своих трудовых обязанностей лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, предварительный и периодический медосмотры.

6.10. Работникам, у которых в ходе профилактического осмотра выявлены заболевания, связанные с последствием вредных и опасных условий труда на рабочем месте в Институте, оплачивается дальнейшая диагностика и лечение.

6.11. Институт закупает для своих подразделений средства для пополнения аптек первой медицинской помощи с учетом специфики данного подразделения.

6.12. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет своих средств сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), моющих и обеззараживающих средств в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г., № 1122н от 17.12.2010 г. и утвержденными нормами, действующими в институте (Приложение № 7 к Договору). Обеспечение средствами индивидуальной защиты осуществляется независимо от стадии завершения аттестации рабочих мест.

6.13. Работодатель обеспечивает некоторым категориям работников выдачу сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ согласно Перечню (Приложение 7А к Договору). Вид работы, требующий необходимости в выдаче СИЗ сверх установленной нормы, должен быть включен в должностную инструкцию.

6.14. Профсоюзный комитет Института обязуется через уполномоченных по охране труда в подразделениях Института осуществлять контроль за соблюдением предоставления льгот за работу во вредных условиях труда; своевременностью и правильностью выдачи спецодежды, производить стирку спецодежды в соответствии с графиком.

6.15. Работодатель продолжает выполнять работы по благоустройству и озеленению территории Института (наружное освещение, тротуары, дороги и др.), а также работы по ремонту корпусов Института: коридоров, лестниц, туалетных комнат, конференц-зала (КОН, корп. 1/2 и 2/2), библиотеки, помещений, занимаемых подразделениями (ремонт, обновление оборудования и мебели).

6.16. Работодатель обязуется ежегодно к 1 октября завершать подготовку зданий, сооружений и помещений института к работе в зимних условиях.

6.12. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с установленными нормативными правовыми актами.

6.18. В целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и /или опасных производственных факторов Работодатель проводит поэтапную аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.06.2011 г. № 342н.

6.19. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта и специализированных медицинских кабинетов (стоматологического, массажного, физиотерапевтического и др.), проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний, выделяет средства на приобретение лекарств, ремонт и обновление оборудования.

7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Обязательное медицинское страхование работников производится за счет Работодателя согласно действующему законодательству.

7.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников своевременное оформление пенсий.

7.3. Профком ежегодно составляет смету расходов профсоюзного бюджета и утверждает ее на профсоюзной конференции. Между конференциями смета уточняется или изменяется

7.4. Работодатель и Профком оказывают помощь в организации детского отдыха и осуществляют приобретение путевок детям сотрудников Института для санаторно-курортного лечения и отдыха в оздоровительных лагерях.

7.5. В соответствии с действующим Отраслевым соглашением по организациям Российской академии наук Стороны пришли к соглашению в вопросах предоставления льгот и компенсаций работникам Института за счет Профкома и Института при наличии средств:

7.5.1. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза:

- при длительном лечении или лечении в стационаре по предъявлению листка нетрудоспособности;
- хроническим больным на приобретение дорогостоящих медикаментов (более 300 руб. за один препарат) один раз в год по предъявлению документов на приобретение медикаментов;
- оплата дорогостоящего лечения детей сотрудников Института;
- на зубопротезирование по предъявлению документов;
- одиноким матерям;
- при рождении ребенка;
- на ритуальные услуги (родители, супруги, дети, а также родные братья и сестры, если они находятся на иждивении);
- в исключительных случаях неработающим пенсионерам, являющимися бывшими работниками Института;

7.5.2. Работодатель на основании ежегодной сметы социального развития оказывает материальную помощь

- в организации летнего отдыха для детей сотрудников Института, используя все возможности по эксплуатации детских оздоровительных лагерей (ДОЛ) «Искорка» в Черноголовке и выездного на Черноморском побережье Кавказа. По итогам работы ДОЛ выделяет средства на премирование их сотрудников.
- На приобретение дорогостоящих медикаментов;
- На проведение хирургических операций;
- На ритуальные услуги (в т.ч. предоставление транспорта).

7.6. При выходе на пенсию (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) выделять денежные средства для вознаграждения сотрудников института за счет фонда развития и за счет фонда профкома, а также в связи с юбилейными датами (50 лет и выше).

7.7. Профком оплачивает 50% стоимости абонементов для занятий в спортивных секциях, бассейне, тренажерном зале.

7.8. Профком оплачивает коллективную подписку на газеты для лабораторий и отделов.

7.9. Профком содействует культурно-массовой работе. Организует поездки в театры, музеи, по памятным и историческим местам.

7.10. В соответствии с Отраслевым соглашением РАН (пункт 9.3.5.) Работодатель отчисляет Профкому денежные средства в размере **не менее** 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Институте (проведение спортивных соревнований, частичную оплату плавательного бассейна, экскурсионные поездки, подготовку и проведение самодеятельных концертов).

Выделяет средства на покупку новогодних подарков для детей сотрудников института.

Выделяет транспорт на поездки детей и сотрудников на культурно-массовые мероприятия, доставку на вокзал и другие цели.

Указанные средства расходуются согласно Коллективному договору.

7.11. Для эффективного управления средствами, направляемыми на социальную защиту, в Институте создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из числа представителей Администрации и Профкома, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию ИПХФ РАН (Приложение 8 к Договору).

7.12. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным работникам путевок для санаторно-курортного лечения за счет средств учреждения, осуществляет контроль за правильной выплатой пособий по социальному страхованию. Решения утверждаются Администрацией.

7.13. Работодатель в установленном законодательством порядке на основании решений комиссии социального страхования приобретает и оплачивает частично или полностью путевки штатным Работникам, проработавшим в Институте не менее 2-х лет, на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств Института. Порядок и размеры компенсации стоимости путевок на лечение (отдых) определяется Коллективным договором. Путевки предоставляются персонально Работнику не чаще 1 раза в 3 года.

7.14. Работодатель в обеспечение прав работников, проживающих в общежитиях Института:

- выполняет работы по подготовке к зиме общежитий и с учетом мнения советов общежитий организует ремонт комнат, холлов, мебели;

- обеспечивает проживающим в общежитии минимальную по санитарным нормам жилплощадь в комнатах (из расчета не менее 6 кв. м на человека);

- по мере возможности предоставляет из квоты отделов, по согласованию с руководителями подразделений, одно дополнительное место в общежитии в первую очередь семейным и одиноким научным сотрудникам и аспирантам 3-го и 2-го годов обучения.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым и межотраслевым соглашениями, Коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация Института проблем химической физики РАН защищает и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации.

8.3. Институт содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Институт предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в пользование комнату № 34 на 2 этаже корпуса 1/1 и обеспечивает за счет Института ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет зал для проведения собраний (конференций) Работников на 300 мест.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляются городские телефоны № 2-11-78, 2-26-45, возможность пользования электронной и факсимильной связью, а также предоставляются транспортные средства для служебных поездок в Москву.

8.6. Институт обеспечивает выполнение машинописных, множительных и переплетных работ для нужд профсоюзной организации.

8.7. Институт перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, с учётом положений, предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза.

8.8. Для осуществления уставной деятельности Профкома Институт бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.9. Институт своевременно уведомляет Профком о решениях, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Институт обязуется приостанавливать по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Институт обязуется создавать условия для организации и проведения Профкомом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Института.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе по согласованию с Институтом:

- беспрепятственно посещать и осматривать лаборатории, отделы, мастерские, другие места работы в Институте;

- требовать от Института соответствующие документы, сведения и объяснения в части социально-трудовых вопросов, затрагивающих интересы Работников, проверять расчеты по заработной плате;

- проверять работу предприятий общественного питания, поликлиники, больницы и здравпункта, детских дошкольных учреждений, общежитий, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников Института.

8.12. Институт вправе проверять целевой характер использования переданного в пользование Профкому имущества Института.

8.13. Профком вправе вносить Институту предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Институт обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать в его адрес мотивированные ответы.

8.14. Институт обеспечивает доступ с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя на управленческие совещания на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома и Профбюро отделов в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.15. Институт гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения.

8.16. На освобожденных и штатных профсоюзных работников Института распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для Работников настоящим Договором.

8.17. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях Института освобождаются в соответствии с действующим законодательством от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, при условии согласования с Работодателем, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен на срок не свыше 3 лет.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.