

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ЗЕМНОЙ КОРЫ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками в лице профсоюзного комитета
и работодателем в лице директора
Института земной коры СО РАН
с 02.06.2021г. по 01.06.2024г.

Утвержден профсоюзной конференцией
Института земной коры СО РАН
02 июня 2021 г.

От работодателя – ГЛАДКОЧУБ ДМИТРИЙ ПЕТРОВИЧ,
директор ИЗК СО РАН
664033 Иркутск, ул. Лермонтова, 128. Р.т. 42-70-00

От работников – РОГОЖИНА ВЕРА АЛЕКСАНДРОВНА,
председатель профкома
664033 Иркутск, ул. Лермонтова, 128. Р.т. 42-46-80

Списочная численность работников ИЗК СО РАН составляет 296 человек.
Численность членов профсоюза – 296 человек.

Иркутск – 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001г., Законом ФЗ-127 от 23.08.1996 г. «О науке и государственной научно-технической политике» и другими законодательными и нормативными документами и является правовым актом, регламентирующим трудовые и социально-экономические отношения в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт земной коры Сибирского отделения РАН (в дальнейшем – ИЗК).

Сторонами Договора являются:

- работники ИЗК, в лице профсоюзного комитета ИЗК (в дальнейшем – ПК);
- работодатель, в лице Директора Института.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Института, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие важное значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, *реальности* принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Обязательства и ответственность сторон.

Работодатель считает своей обязанностью способствовать улучшению системы оплаты и условий труда.

Для ПК первостепенная роль – социальная защита трудящихся в условиях рыночной экономики.

Для достижения общей цели – повышения благосостояния работников Института и членов их семей – работодатель и ПК обязуются:

1.5.1. Обязанности работодателя:

- информировать коллектив Института о важных структурных изменениях, а также по другим важным вопросам деятельности трудового коллектива;
- совместно с ПК рассматривать уставные документы коммерческих структур, создаваемых при участии Института;
- при заключении договоров аренды предусматривать обязательность соблюдения арендаторами экологических и санитарных норм;
- проводить встречи, консультации с ПК и прилагать все усилия для достижения согласия при изменении социальной политики, если она затрагивает интересы людей;
- не вносить в свою политику изменения, противоречащие условиям коллективного договора, иначе, чем по обоюдному согласию сторон;
- предоставлять членам ПК время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- предоставлять в бесплатное пользование ПК необходимые для его работы оборудование, помещение, средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику;
- предоставлять ПК за счет Института необходимые транспортные средства;

- осуществлять по заявлению работников Института перечисление на расчетный счет ПК членских профсоюзных взносов из заработной платы работников через бухгалтерию;
- работодатель признает ПК единственным представителем работников Института, поскольку он уполномочен профсоюзной конференцией коллектива представлять интересы коллектива в области труда и иных социально-экономических отношений;
- исключительным правом работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью Института, включая определение номенклатуры, закупку материалов и производство научной продукции, прием, перевод, продвижение по службе, повышение квалификации, определение уровня заработной платы каждого работника.

1.5.2. Обязанности ПК:

- содействие эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами;
- защита интересов работников в соответствии с трудовым и иным законодательством РФ;
- предоставление гарантий работникам Института по вопросам выполнения коллективного договора;
- контроль за:
 - соблюдением необходимых условий и безопасности труда;
 - действием льгот в системе распределения материальных благ, охраны труда и здоровья;
 - реализацией мер социальной защиты в условиях рыночной экономики.

1.5.3. Обязанности работников Института:

- добросовестно выполнять производственные задачи и свои служебные обязанности в соответствии с заключенными трудовыми договорами и другими видами трудовых соглашений;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- содержать помещение и свои рабочие места в порядке;
- соблюдать правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень.

II. Обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Прием специалистов (научных сотрудников) производится на конкурсной основе.

2.3. При устройстве на работу работник вместе с другими документами обязан предъявить трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности. Исключения составляют случаи, когда работник устраивается на работу впервые. Предоставленные работником сведения о трудовой деятельности хранятся у работодателя.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями действующего коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы работодатель обязуется строго выполнять требования статьи 128 ТК РФ и настоящего Коллективного договора.

2.7. Работодатель берет на себя обязательство защищать интересы коллектива в вышестоящих административных органах, Минобрнауки России, РАН, а также в органах исполнительной и представительной власти разных уровней в пределах ее компетенции.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются с участием ПК.

В случаях ухудшения финансового положения Института, в целях предотвращения массовых высвобождений рабочих мест и сохранения кадрового потенциала, работодатель по согласованию с Профкомом может вводить режим работы отдельных подразделений и служб, работников по графику с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем, а также давать согласие на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также (при равных условиях):

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;
- опекуны, воспитывающие детей до 14 лет без родителей;
- лица, на иждивении которых имеются дети-инвалиды до 18 лет;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.10. Работодатель берет обязательство создавать работникам необходимые условия для качественного и эффективного выполнения ими своих профессиональных обязанностей по плану НИР, а также другим видам работ, юридическим гарантом которых выступает ИЗК, для чего:

- обеспечивать работников рабочим местом в соответствии с санитарными нормами и требованиями ТБ;
- не допускать нарушений установленной законами РФ продолжительности рабочего дня;
- не допускать простоев и потерь рабочего времени по вине работодателя;
- не допускать отвлечения работника от выполнения записанных за ним плановых заданий на другие виды работ без его согласия;
- при теснейшем взаимодействии с соответствующими организациями Минобрнауки России и при содействии ИТО Института обеспечивать полноценный информационный доступ работников к основным отечественным и зарубежным специальным тематическим изданиям;
- своевременно информировать работников о научных конкурсах российских и международных фондов, обеспечивать консультативное и техническое содействие в подготовке проектов и способствовать их своевременной доставке в фонды;
- своевременно осуществлять отправку и прием почтовой корреспонденции;
- способствовать участию научных сотрудников в работе конференций и совещаний для публичного обсуждения результатов научных исследований, а также в работе разного рода специализированных курсов и школ, направленных на повышение их квалификации;
- вести сведения о периодах работы впервые устроившихся на работу в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки. Бумажная трудовая книжка продолжает использоваться наравне с электронной у работников. В электронной версии фиксируются только сведения, начиная с 2020 года;
- своевременно доводить до работников сведения обо всех документально оформленных в виде протоколов и приказов решениях работодателя и Ученого совета по вопросам организации труда, за исключением персональных и корпоративных данных.

III. Рабочее время

3.1. Рабочее время в ИЗК регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в соответствии со статьей 190 ТК РФ.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных статьей 91 ТК РФ.

3.3. В отдельных случаях работникам Института может предоставляться право на индивидуальный график работы, если это не наносит ущерба производственной деятельности Института. Такой график работы носит временный характер и устанавливается на основании письменного распоряжения работодателя.

3.4. 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.

IV. Время отдыха

4.1. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с ПК, и обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ). При составлении графика отпусков в соответствии с законодательством отпуск должен быть предоставлен в любое удобное для них время следующим категориям работников:

- лицам моложе 18 лет;
- награжденным знаком “Почетный донор России”;
- имеющим детей дошкольного возраста и учеников начальной школы;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- опекунам, воспитывающим детей до 16 лет без родителей;
- имеющим детей-инвалидов до 18 лет.

4.2. Стороны договорились установить ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством из расчета суммирования основного (28 к.д.), и дополнительного (8 к.д.) за работу в южных районах Иркутской области (Закон РФ “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” № 4520-1 от 19 февраля 1993 г.) для сотрудников Института, не имеющих ученых степеней.

4.3. Стороны договорились устанавливать научным сотрудникам, имеющим ученые степени, отпуск следующим образом: кандидатам наук – 50 календарных дней, докторам наук – 64 календарных дня (основной + дополнительный).

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляются в календарных днях согласно списку (Приложение №1):

4.5. Стороны договорились, что использовать очередные отпуска работники будут ежегодно в соответствии с графиком. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Перенесение отпуска без уважительной причины, а также отказ от отпуска в течение более 2-х лет подряд не допускается.

4.6. Стороны пришли к соглашению, что работник на основании письменного заявления имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

4.7. Стороны пришли к соглашению, что в отдельных случаях работодатель по согласованию с ПК может переносить календарный день отдыха на другой день и объединять его с ближайшим праздничным днем в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней.

V. Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные технические (по результатам Специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест) и санитарные условия содержания рабочих мест и мест общего пользования; приобретать и пополнять аптечки первой помощи, предназначенные для оказания само- и взаимопомощи в специфичных условиях производственных процессов в подразделениях Института (ст. 212 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что работодатель с целью предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний приобретает и выдает за счет собственных средств (ст. 212 ТК РФ) *специальную* одежду, *специальную* обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения 2, 3). Так же работодатель приобретает за счет собственных средств спецобувь работникам рабочих профессий и водителям автомобилей один раз в год. При этом работник, в случае увольнения, обязан вернуть спецодежду и спецобувь при износе менее трех месяцев с момента их получения.

5.3. Стороны договорились в рабочем порядке по мере необходимости пересматривать список работников по определению льгот в связи с вредными условиями труда (доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, спецпитание) (Распоряжение Президиума СО РАН № 15000-58 от 13 февраля 2007 г.) (приложение 4).

5.4. Стороны согласились утвердить перечень производств, работ и профессий, на которые выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, и перечень работ с неблагоприятными условиями труда, выполняемых в Институте, на которые устанавливаются доплаты в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Президиума СО РАН № 466 от 20 декабря 2001 г., Распоряжением РАН № 10143-537 от 27 февраля 2003 г., Постановлением Правительства РФ № 168 от 13 марта 2008 г., Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 45н от 16 февраля 2009 г. (в ред. Приказа Минздравсоцразвития от 19.04.2010 № 245н), по результатам Спецоценки условий труда (Федеральный закон №426 от 28.12.2013г. (в ред. от 30. 12. 2020г.) (приложение 4, 5).

5.5. Стороны договорились, что все автомобили гаража спецмашин укомплектовываются аптечкой первой помощи в соответствии с ГОСТом и Приказом Минздравсоцразвития РФ №477н от 04.05.2012 «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи». Также все автомобили укомплектовываются сигнальными жилетами со светоотражающими полосами (в соответствии с Постановлением Правительства от 12 декабря 2017 г. № 1524 и изменениями в Правилах дорожного движения) в комплекте не менее двух штук на машину.

5.6. Работодатель и Профком оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда в выполнении возложенных на

него обязанностей. Стороны исходят из того, что ПК пользуется правом на участие в проведении независимых экспертиз условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника.

5.7. Стороны согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности либо здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем ПК по охране труда и официального письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности за время приостановки работы по указанной причине, за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.8. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию для предварительного расследования несчастного случая с оформлением документов, актов и протоколов в соответствии с Постановлением Минтруда России N 73 от 24.10.2002 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях", а так же причин травм и профзаболеваний.

5.9. Для сотрудников и работников Института, трудовая деятельность которых сопряжена с вредными или опасными факторами, предусмотрен обязательный периодический медицинский осмотр за счет работодателя в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с Приказом Министерства здравоохранения № 29н от 28.01.2021 г., а так же все водители проходят ежедневные предрейсовые медосмотры в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения № 835н от 15.12.2014г.

5.10. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда и умышленное причинение ущерба здоровью себе и окружающим.

5.11. За счет отчислений от аренды помещений (и за счет арендаторов, виновных в нарушении порядка использования территории Института) работодатель организует мероприятия по приведению в порядок территории, прилегающей к зданию Института (строительство ограды, асфальтирование площадок под стоянки машин, восстановление газонов и зеленых насаждений).

5.11. При проведении ремонта внутри здания Института и на прилегающей территории работодатель следит за качеством выполнения работ и качеством используемых материалов.

VI. ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ ДИСТАНЦИОННО

6.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции: – вне места нахождения работодателя,

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору на выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте

6.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. Заключение трудового договора может быть оформлено путем направления отсканированных Заявления и необходимых приложений электронным способом с одновременным направлением оригиналов в адрес работодателя почтой заказным письмом.

6.4. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.5. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в 2-х дневный срок.

6.6. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. При временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется дополнительным соглашением.

6.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с письменного согласия работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.8. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более трех рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя

6.10. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

6.11. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с

уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

VII. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Института производится в соответствии с квалификацией работника и его трудовым вкладом в объемах не ниже предусмотренных статьями 129 и 133 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г. (ред. от 19.01.2019) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Минобрнауки РФ от 29.09.2008 N 271 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.11.2008 N 12586) и другими нормативными актами для средств, поступающих из бюджета и других источников финансирования (РФФИ, РНФ, договоров НИР и пр.).

7.2. Оплата труда работников Института производится на основе должностных окладов, устанавливаемых аттестационными комиссиями, и доплат в соответствии с индивидуальными показателями научной деятельности, а руководителей – за высокие показатели результативности Института за год, определяемых специальной комиссией, а также доплат и надбавок в соответствии с "Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт земной коры Сибирского отделения Российской академии наук», утвержденным 09 января 2021 г., в соответствии с названными в п.7.1 документами.

7.3. Ветеранов Института (проработавших 10 лет и более), выходящих на пенсию по возрасту, юбиляров (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и старше) и ветеранов, отработавший в Институте 50 лет, внесших значительный вклад в научную и производственную деятельность Института, поощрять за счет средств прибыли.

7.4. Заработная плата в ИЗК перечисляется на лицевые счета работников согласно зарплатным проектам или по личному заявлению работника в другие банки. В случае возникновения спорных моментов с банком работники бухгалтерии Института помогают работникам в решении возникших ситуаций.

7.5. Ежемесячно предоставляется каждому работнику Института расчет по заработной плате.

7.6. Заработная плата в Институте выплачивается 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца с учетом отработанного сотрудником времени не позднее 22 числа текущего месяца, основной расчет не позднее 7 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

VIII. Социальное и медицинское обслуживание

8.1. Работодатель обязуется:

своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, в том числе на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

своевременно оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования впервые поступившим на работу в Институт, а также своевременно доводить

информацию в государственные органы социальной защиты населения об уплаченных страховых взносах в Пенсионный фонд с целью их индивидуального учета;

проводить совместно с поликлиникой ИНЦ СО РАН санитарно-эпидемиологические мероприятия путем организации периодических медосмотров сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях труда, профилактических прививок работников, выезжающих на экспедиционные работы, в соответствии с Приказом от 31 декабря 2020 года «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (приложение б).

для поддержки сотрудников в тяжелых жизненных ситуациях оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам.

8.2. Стороны договорились использовать большую часть имеющихся в Институте фондов (профсредства и др.) на материальную помощь и оздоровление работников.

8.3. Стороны обязуются проводить систематическую работу по снижению заболеваемости и мероприятия по устранению причин заболеваемости, для чего проводить периодический анализ заболеваемости и мероприятия по устранению причин заболеваемости, привлекая для этого врачей узкого профиля и медперсонал.

IX. Культурно-массовая работа

9.1. Работодатель и профком договорились, что работодатель берет на себя обязательство:

– награждать ветеранов Института, выходящих на пенсию по возрасту, ценными подарками;

– оказывать помощь в приобретении детских новогодних подарков, организации новогодней елки для детей работников Института (членов профсоюза), проведении вечеров отдыха для работников Института 2 раза в год (Новый год, день геолога);

– участвовать в организации и проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы;

– представлять особо отличившихся работников к награждению государственными, региональными и ведомственными наградами, в том числе молодых работников и специалистов за особые заслуги.

X. Жилищно-бытовые условия сотрудников

Профком и Администрация пришли к соглашению:

10.1. Всю вновь вводимую в эксплуатацию и освобождаемую бесплатную жилую площадь, поступающую в распоряжение Института, предоставлять научным сотрудникам, инженерам, рабочим и служащим, нуждающимся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным кодексом РФ (№ 188-ФЗ от 29.12.2004 г.); Законом РФ "О введении в действие Жилищного кодекса РФ" (№ 189-ФЗ от 29.12.2004 г.); Постановлением Правительства РФ № 42 от 26.01.2006 г. "Об утверждении Правил отнесения жилого помещения к специализированному жилищному фонду и типовых договоров найма специализированных жилых помещений"; Постановлением Правительства РФ № 179 «О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по распоряжению жилыми помещениями жилищного фонда Российской Федерации»; Приказом Минобрнауки России от 03.12.2018 N 69н (ред. от 10.03.2020) "О некоторых вопросах предоставления молодым ученым организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, социальных выплат на приобретение жилых помещений" и другими нормативными документами.

10.2. Предварительное обсуждение вариантов распределения жилья, поступившего в распоряжение Института, проводится жилищной комиссией и Профкомом. Окончательное распределение производится на совместном заседании работодателя и Профкома.

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу с 15.04.2021 г. и действует по 14.04.2024 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что в течение срока действия коллективного договора изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников Института, могут вноситься в него на основе взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств по коллективному договору.

11.5. Стороны договора не несут ответственности за выполнение принятых обязательств в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, связанных с изменением нормативной базы и/или законодательства, отсутствием необходимого финансирования.

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

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. При проведении указанного контроля работодатель и Профком предоставляют друг другу необходимую информацию при получении соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.8. Стороны договорились отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании, конференции трудового коллектива не реже одного раза в 3 года. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Настоящий договор действует со дня подписания.

Директор Института,
член-корреспондент РАН

Председатель профкома

Д.П.Гладкочуб

В.А.Рогожина