

Председатель
профсоюзного комитета



Ю.А. Меркулов

ОЗ

2016 г.

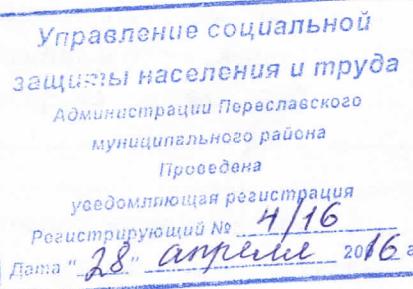
Директор ИПС им. А.К. Айламазяна РАН
член-корреспондент РАН



С.М. Абрамов

ОЗ

2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ИНСТИТУТА ПРОГРАММНЫХ СИСТЕМ ИМ. А.К. АЙЛАМАЗЯНА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

на 2016 – 2019 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 28.03.2016 г. № 1

2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	7
4. Оплата труда.....	9
5. Охрана труда.....	13
6. Гарантии и компенсации работникам.....	16
7. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома.....	17
8. Обязательства Профкома.....	18
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....	19
10. Заключительные положения.....	20

Статья 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Федерального бюджетного учреждения науки Института программных систем им. А.К.Айламазяна Российской академии наук (далее ИПС им. А.К. Айламазяна РАН) на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель – Федеральное бюджетное учреждение науки Институт программных систем им. А.К. Айламазяна Российской академии наук в лице директора института Абрамова Сергея Михайловича;

– работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем, в том числе являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, представляемые профсоюзной организацией ИПС им. А.К. Айламазяна РАН – Профсоюзным комитетом, именуемым далее Профком, в лице её представителя – председателя профсоюзного комитета Меркулова Юрия Анатольевича. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.15, 20 Трудового кодекса Российской Федерации);

– аспиранты – физические лица, обучающиеся в ИПС им. А.К.Айламазяна РАН, в том числе являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, представляемые профсоюзной организацией ИПС им. А.К. Айламазяна РАН – Профсоюзным комитетом, именуемым далее – Профком, в лице её представителя – председателя профсоюзного комитета Меркулова Юрия Анатольевича.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии с п. 8.1. настоящего коллективного договора.

1.3. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с «28» марта 2016 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, в том числе на аспирантов ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, реорганизации ИПС им. А.К. Айламазяна РАН в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

1.6. При смене формы собственности ИПС им. А.К. Айламазяна РАН коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации ИПС им. А.К. Айламазяна РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ИПС им. А.К. Айламазяна РАН любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации ИПС им. А.К. Айламазяна РАН коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Индивидуальные трудовые договоры в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.10. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенными в него, при условии их выполнения.

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

1.12. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации ИПС им. А.К. Айламазяна РАН и Профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.13. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

1.14. Представления Профкома о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

1.15. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение Профкома в соответствии со ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и работодателем, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.3. При поступлении работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны. При приеме на работу работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника с действующими в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.

2.4. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1 и ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в части четвертой ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

2.7. Работодатель обязуется принимать необходимые меры и способствовать привлечению в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту.

2.8. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, разрабатываются работодателем с учетом мнения Профкома.

2.9. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случаях:

- болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами. Близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника;
- переезда жены или мужа на работу в другую местность.

2.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, работодатель обязуется предварительно рассматривать совместно с Профкомом.

2.12. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Профком информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата члены Профкома должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

2.14. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства работодатель заключает с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной подготовке.

2.15. Работодатель гарантирует Профкому предоставление необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию и не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

2.16. Профком обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- информировать работников о задачах и деятельности Профкома в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, настоящего коллективного договора.

2.2. Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками, работающими в научных структурных подразделениях ИПС им. А.К. Айламазяна РАН:

2.2.1. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также перевода на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.2.2. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть третья ст. 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.3. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством Российской Федерации сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

2.2.4. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.2.5. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.2.6. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника, за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок, проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть восьмая ст.336.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.7. Работодатель обязуется поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых ученых ИПС им. А.К. Айламазяна РАН в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в научных коллективах ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

2.3. Особенности регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками, работающими в научных структурных подразделениях ИПС им.А.К. Айламазяна РАН:

2.3.1. Под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

2.3.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе. На них распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.3. Порядок приёма на работу, увольнения и особенности труда дистанционных работников осуществляется в соответствии Трудовым кодексом РФ, Положением о дистанционной работе в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте программных систем им. А.К. Айламазяна Российской академии наук, утвержденным приказом директора института от 26.02.2015 г. № 70 с учетом мнения Профкома по согласованию ним.

2.3.4. На дистанционного работника распространяются Правила внутреннего трудового распорядка в части, не противоречащей сути условия трудового договора о дистанционной работе.

Статья 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством РФ с учетом специфики труда отдельных работников (работники с вредными условиями труда и т.д.).

3.2. Виды рабочей недели:

- для всех работников ИПС им. А.К.Айламазяна РАН (за исключением работников Службы контрольно-пропускного режима, дежурных операторов и слесарей котельной) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными;

- для работников Службы контрольно-пропускного режима, дежурных операторов и слесарей котельной) согласно утверждённому графику сменности.

Режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом (приложение № 1).

Графики сменности устанавливаются работодателем, и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

3.3. Стороны пришли к соглашению об утверждении перечня работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части по соглашению с работником.

Такой режим работы устанавливается для водителей.

3.4. В случае производственной необходимости привлечение работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для работников Службы контрольно-пропускного режима, дежурных операторов и слесарей котельной привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.

3.5. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях ИПС им. А.К. Айламазяна РАН от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

3.6. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

3.7. Всем работникам ИПС им. А.К. Айламазяна РАН предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, за исключением научных работников, имеющих ученую степень, составляет не менее 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск научных работников, имеющих ученую степень доктора наук, составляет 56 календарных дней, кандидата наук – 42 календарных дня.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается директором ИПС им. А.К. Айламазяна РАН с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка при наличии следующих оснований:

- а) работникам, впервые вступающим в брак – 3 календарных дня;
- б) смерть близких родственников – 3 календарных дня.

3.10. Стороны согласились предусмотреть увеличение продолжительности социальных отпусков, сверх установленных законодательством за счет средств работодателя:

работнику в день его юбилея (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет – для женщин) – один день с сохранением среднего заработка.

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев предусмотренных законодательством РФ, в следующих случаях:

- в связи со свадьбой детей работника – не менее 3 календарных дней;

- рождением ребенка – не менее 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – 1 день;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей (до 10 лет) – не менее 3 календарных дней в любое удобное для работника время по согласованию с работодателем;
- пенсионерам – до 30 календарных дней;
- других случаях – по договоренности работника с работодателем.

Основанием для получения такого отпуска является личное заявление.

3.12. Часть ежегодного трудового отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований части второй ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, указан в приложении № 2 к настоящему коллективному договору. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.14. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, кроме работников со сменным графиком работы.

3.16. Стороны пришли к соглашению, что работникам, имеющим детей, обучающихся в 1-5 классах, работодатель предоставляет по их желанию дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

3.17. 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.

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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.18. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Режим работы, рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы, время отдыха устанавливается в трудовом договоре с дистанционным работником.

Статья 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В области оплаты труда стороны договорились выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях РФ).

4.2. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, утвержденным приказом директора института от 15.01.2015 г. № 41 с учетом мнения Профкома по согласованию ним.

4.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должностям, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.4. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, которые предусмотрены трудовым законодательством и приказами Федерального агентства России.

4.5. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- нормативных документов Федерального агентства научных организаций и Положения об оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профкома;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профкома или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ, межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы.

Кроме того, система оплаты труда предусматривает применение сделкой оплаты труда, в соответствии с локальными нормативными актами Института, а также привлечение работников по срочным трудовым договорам на выполнение заведомо определенной работы (контракты, договоры, гранты) и на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Правительством РФ.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с Коллективным договором и локальными нормативными актами Института.

4.7. Определение размеров заработной платы, выплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, утвержденным отдельным приказом директора института с учетом мнения Профкома и по согласованию ним (ст.135, ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и при выполнении ими работ той же квалификации.

4.9. Система оплаты труда в Институте включает в себя размеры и порядок установления работникам ИПС им. А.К.Айламазяна РАН:

- окладов (должностных окладов);
- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.

4.10. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором института.

4.11. Должностные оклады заместителей директора Института, главного бухгалтера, главного инженера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора института соответствующим приказом.

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

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

4.13. Размеры окладов, установленные в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 - 2008 годах pilotного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов), не пересматриваются.

4.14. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются для дифференциации окладов (должностных окладов) работников в пределах соответствующей ПКГ.

4.15. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, поэтому выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента.

4.16. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым работодателем с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

4.17. Размеры окладов (должностных окладов) конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов не должны превышать размеры окладов (должностных окладов) более высокой ПКГ.

4.19. Работодатель осуществляет выплату работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда. Решение о введении соответствующих норм принимается Работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.20. Доплата за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, производится на основании Трудового кодекса Российской Федерации и рассчитывается в процентном отношении от размера ежемесячной заработной платы по занимаемой должности или устанавливается в виде конкретной суммы.

4.21. Оплата сверхурочной работы производится на основании ст. 152 и ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном или полуторном размере, если время отдыха не предоставляется, или в одинарном размере, если работнику предоставляется время отдыха.

4.22. Доплата за работу в ночное время производится на основании ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлений Правительства Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 % от должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, на основании ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах:

- в одинарном размере должностного оклада (часовой ставки), если работа производилась в пределах календарной нормы рабочего времени за месяц;
- в двойном размере должностного оклада (часовой ставки), если работа производилась сверх календарной нормы рабочего времени.

4.24. Доплата водителям за выполнение работ в удаленности (свыше 100 км) производится за один рейс на основании путевых листов в размерах.

Размер доплаты устанавливается отдельным приказом директора института.

4.25. Выплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ устанавливаются работникам, выполняющим дополнительные трудовые функции наряду со своей основной работой в рамках, установленной нормы рабочего времени в виде доплат.

Размер доплаты рассчитывается в процентном отношении от должностного оклада (ставки) по занимаемой должности или устанавливается в виде конкретной суммы.

Доплата производится на основании приказа директора института.

4.26. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.27. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.28. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.29. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работников сохраняется средний заработок.

4.30. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц: 5-го и 20-го числа каждого месяца. Стипендия аспирантам выплачивается один раз в месяц 5-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.31. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.32. По письменному заявлению работника заработка платы может быть перечислена на расчётный счёт (банковскую карту) работника.

4.33. Расчётные листки выдаются ежемесячно, начиная со дня, предшествующего выдаче заработной платы с 11.00 до 16.30 в кабинете Отдела кадров.

4.34. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.35. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Статья 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем профессий и должностей ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, подлежащих обеспечению бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами (приложение № 3);
- приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Перечнем профессий ИПС им. А.К. Айламазяна РАН на получение смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. (Приложение № 4);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;

- организацию за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, а также обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, руководствуясь Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома.

5.1.1. Особенности охраны труда дистанционных работников:

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет следующие обязанности:

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

5.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств Работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- предоставлять в полном объеме работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде и коллективным договором;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде, оказывать материальную помощь на санитарно-курортное лечение и оздоровление пострадавшим работникам в связи с производственной травмой.

- в ходе проведения мероприятий по охране труда выполнять требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности;

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 14-16 градусов по Цельсию;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них опускается, ниже 14 градусов по Цельсию;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для лиц, работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29-31 градуса по Цельсию;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

5.3. Работники в соответствии со ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами.

5.4. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

5.5. Профком в области охраны труда обязуется:

- руководствоваться требованиями ст.20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

- проводить выборы уполномоченных лиц по охране труда и ходатайствовать перед работодателем об их обучении вопросам охраны труда.

5.6. За нарушение работником или Работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Статья 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работодатель, при наличии финансовой возможности, выплачивает работникам по их заявлениям материальную помощь.

6.2. Работодатель организует строительство служебного жилья для работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН:

- а) за счет средств федерального бюджета;
- б) за счет средств от приносящей доход деятельности ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

6.3. Порядок предоставления служебного жилья работникам ИПС им. А.К. Айламазяна РАН определяется отдельным Положением о предоставлении служебного жилья работникам ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, утвержденном директором института и согласованным с Профкомом, Советом молодых учёных ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

6.4. В целях улучшения жилищного положения работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН работодатель и Профком договорились проводить работу по изысканию возможностей по дальнейшему обеспечению работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН жильем.

6.5. По итогам обязательных периодических медицинских осмотров, а так же при наличии финансовой возможности Работодатель и (или) Профком оказывает материальную поддержку работникам на приобретение санаторно-курортных путевок.

6.6. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет – объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.7. Работодатель организует горячее питание работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН за счет их собственных средств.

6.8. Работодатель и Профком совместно приобретают бутилированную питьевую воду для работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН при наличии финансовых возможностей.

6.9. Работодатель имеет право, если это предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе или дополнительным соглашением к трудовому договору о дистанционной работе, компенсировать дистанционному работнику затраты, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, а также расходы по проезду к месту нахождения работодателя, расходы по найму жилого помещения вне места постоянного жительства (суточные); дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные дистанционным работником с разрешения или ведома Института в соответствии с законодательством РФ.

Компенсация затрат, связанных с исполнением дистанционным работником трудовых обязанностей производиться на основании личного заявления работника с обязательным приложением соответствующих документов (счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

6.10. Работодатель компенсирует водителям расходы по оплате стоимости парковки автотранспорта, используемого для служебных поездок работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, на основании заявления водителя и приложенных к нему подтверждающих документов.

6.11. Работодатель компенсирует работникам ИПС им. А.К. Айламазяна РАН расходы по оплате обязательного медицинского осмотра на основании заявления работника и приложенных к нему подтверждающих оплату документов.

6.12. Работодатель компенсирует работникам ИПС им. А.К. Айламазяна РАН расходы на услуги мобильной связи, оказанные в связи с трудовыми отношениями, утвержденные приказом директора института.

Компенсации в состав заработной платы не входят. Компенсации выплачиваются в порядке и в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы.

Статья 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

7.1. Профком организует деятельность профсоюзной организации, участвует в колодоговорной кампании от имени работников института, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит работой профсоюзных органов (профбюро) структурных подразделений, а также комиссий, создаваемых Профкомом.

7.2. Профком является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач профсоюзной организации.

7.3. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН (только членов Профкома) с момента их поступления на работу на основании письменного заявления работника. Работодатель обязуется бесплатно для Профкома организовывать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на расчетный счет профкома в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы.

7.4. Работодатель обязуется:

- выделять по заявкам Профкома бесплатно легковой и грузовой автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

- предоставлять председателю и членам Профкома необходимое время для исполнения общественных работ и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка. Указанные лица освобождаются от работы, с оплатой среднего заработка за счет Института, на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзовыми органами, а также в работе их пленумов, президиумов и комиссий.

7.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель Профкома и его заместитель – Обкома Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.6. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов - только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

7.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Указанные работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка на основании решения Профкома ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

7.9. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов (Профком, президиум Профкома, комиссии Профкома).

Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению Профкома. Средний заработка за счет средств ИПС им. А.К. Айламазяна РАН оплачивается при условии их фактического участия в названных мероприятиях.

7.10. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равносенная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

7.11. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

7.12. Работа в качестве председателя Профкома и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности ИПС им. А.К. Айламазяна РАН и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научных должностей.

7.13. Работодатель оказывает содействие Профкуму в создании базы данных профсоюзной организации.

Статья 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профкома, настоящим коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% своей заработной платы на счет счет профсоюзной организации ИПС им. А.К. Айламазяна РАН.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль над правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы работникам.

Совместно с работодателем принимать решение о порядке расходования премиального фонда по итогам года.

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 88 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Направлять в Федеральное агентство научных организаций заявления о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

8.7. Содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач.

- 8.8. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 8.9. Активно работать в комиссиях, создаваемых в Институте.
- 8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.12. Принимать участие в работе комиссий ИПС им. А.К. Айламазяна РАН по специальной оценке условий труда и других.
- 8.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
- 8.15. Профком в передах своей компетенции за счёт средств профсоюза:
- оказывает по заявлениям работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН – членов профсоюза материальную помощь в случаях продолжительной тяжёлой болезни, стихийных бедствий, смерти работников (их близких родственников) и в других случаях;
 - обеспечивает проведения культурно-массовых, оздоровительных мероприятий в ИПС им. А.К. Айламазяна РАН;
 - приобретает подарки к Новому году для детей работников, являющихся членами профсоюза ИПС им. А.К. Айламазяна РАН, за свои средства и с привлечением средств родителей;
 - приобретает подарки к 8 марта, 23 февраля для работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН – членов профсоюза;
- 8.16. Профком организует работу по обеспечению работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН – членов профсоюза и их семей льготными путёвками в пансионаты, санатории, дома отдыха.

Статья 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Постоянный контроль над исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;
- на общем собрании (конференции) работников работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение.

Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

9.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

9.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9.5. Профком для контроля выполнения всех условий настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего коллективного договора и беспрепятственно получает ее. В случае необходимости Профком вправе требовать от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивать работодателя о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора.

Статья 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с «28» марта 2016 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

10.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.5. Настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.6. Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами.
4. Перечень профессий на получение смыывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития РФ.

Председатель
профсоюзного комитета



« 28 » 2016 г.

Директор ИПС им. А.К. Айламазяна РАН
член-корреспондент РАН



« 28 » 03 2016 г.

С.М. Абрамов

должностей работников ИПС им. А.К. Айламазяна РАН с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня

1. Заместители директора института
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель главного бухгалтера
4. Бухгалтер.
5. Начальник планово-экономического отдела
6. Экономист.
7. Начальник отдела мобилизационной подготовки и ГО
8. Специалист по ГО и ЧС
9. Специалист (Кафедра подготовки кадров высшей квалификации)
10. Начальник службы контрольно-пропускного режима
11. Заведующий канцелярией
12. Главный инженер
13. Главный механик
14. Заведующий гаражом
15. Начальник производственной базы
16. Инженер по охране труда
17. Инженер (ОГМ)
18. Главный энергетик
19. Заместитель главного энергетика
20. Начальник котельной
21. Начальник участка водопроводно-канализационных сетей
22. Техник (ОГЭ)
23. Начальник отдела кадров
24. Ведущий специалист по кадрам
25. Инженер-смотритель зданий
26. Ведущий инженер (отдел АУФИ)
27. Контрактный управляющий
28. Начальник СКПР

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета



Ю.А. Меркулов

20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИПС им. А.К. Айламазяна РАН
член-корреспондент РАН



С.М. Абрамов

03 20 16 г.

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
Института программных систем им. А.К. Айламазяна
Российской Академии Наук