

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
**КОЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(КНЦ РАН)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период
с 21 октября 2016 года
по 21 октября 2019 года

Принят
на общем собрании
трудоу коллектива КНЦ РАН
21 октября 2016 года

От работодателя:

Директор, председателя
Кольского научного центра РАН
Ю.Л.Войтеховский



От работников:

Председатель профкома
Кольского научного центра РАН
Л.В.Головатская



г.Апатиты
2016 г.

Сер. № 228/2016 от 11.11.2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	8
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
6. ОПЛАТА ТРУДА	12
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	19
8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	21
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного центра Российской академии наук (далее КНЦ РАН) на период 2016-2019 годы заключается между «Работниками» учреждения в лице представителей трудового коллектива и Профсоюза работников Кольского научного центра РАН, именуемых в дальнейшем «Профсоюзный комитет», и администрацией КНЦ РАН в лице временно исполняющего обязанности председателя КНЦ РАН, именуемого далее «Работодатель» в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований действующего законодательства Российской Федерации, установления взаимных обязательств по развитию творчества работников, повышения результативности научных исследований и эффективности обеспечения прав и интересов работников (ст. 37 ТК).

1.1. Настоящий коллективный договор КНЦ РАН на период действия заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике», Уставом КНЦ РАН, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО России, на 2016 – 2019 г.г. с учетом изменений и дополнений к ним и направлен на обеспечение эффективной и безопасной защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

1.2 Профсоюзный комитет признает ведущую роль работодателя в планировании, организации и управлении работой КНЦ РАН.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на работников и работодателя КНЦ РАН. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.5. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Трудовым коллективом КНЦ РАН, вопросы социального развития коллектива, здоровья его членов, участия работников в управлении КНЦ РАН на основе согласования взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК).

1.6. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников КНЦ РАН, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО России, и иными нормативными правовыми актами (ст.ст. 9, 45 ТК).

1.7. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников КНЦ РАН, защищающим их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также при проведении коллективных переговоров.

Работодатель признаёт профсоюзную организацию КНЦ РАН в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников КНЦ РАН, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

В связи с этим работодатель своевременно предоставляет Профсоюзному комитету информацию (по письменному заявлению) по следующим вопросам:

-
- об экономическом и финансовом положении КНЦ РАН;
- о состоянии условий труда на рабочих местах;
- о предполагаемых изменениях в оплате труда;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест.

Работодатель осуществляет регулярное подведение итогов финансовой деятельности КНЦ РАН с обсуждением на собрании трудового коллектива.

1.8. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

В течение срока действия настоящего Коллективного договора работодатель не может применять в отношении работников меры, противоречащие данному договору.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору (или имеющие самостоятельное нормативно-локальное значение), принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и обязательны к исполнению.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников КНЦ РАН, независимо от принадлежности к профсоюзу.

1.11. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором и изменениями к нему всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем КНЦ РАН.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,

- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда в пределах фонда оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов КНЦ РАН,
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в трудовом коллективе.

2.5. В рамках реализации настоящего Коллективного договора Стороны обеспечивают защиту прав на результаты интеллектуальной деятельности (изобретение, полезную модель, промышленный образец, селекционное достижение, базу данных, топологию микросхемы и иной результат интеллектуальной деятельности) в соответствии с действующим Гражданским законодательством, согласно статьям 1295, 1370, 1430 ГК РФ.

2.6. Обязанности работодателя.

2.6.1. Заключать Коллективный договор с работниками КНЦ РАН в лице их представителей, уполномоченных на представительство конференцией профкома.

2.6.2. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6.3. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.6.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.6.5. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.6.6. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников КНЦ РАН.

2.6.7. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

2.6.8. Оказывать содействие при проведении стажировок в институтах, ведущих вузах и научных центрах, а также за рубежом.

2.6.9. Возмещать командировочные расходы на проезд в соответствии с Положением о служебных командировках КНЦ РАН.

2.6.10. Обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с гл. 14 ТК и выдавать ее заинтересованным организациям только в установленном порядке.

2.6.11. Права на результаты интеллектуальной деятельности, являющимися служебными РИД (служебные РИД – РИД полученные в результате работы, согласно утвержденным календарным планам научно-исследовательских работ, производимым за счет Федерального бюджета работниками КНЦ РАН в рамках своих служебных обязанностей) принадлежат работодателю.

2.7. Обязанности представителей трудового коллектива.

2.7.1. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников КНЦ РАН в рамках данного Коллективного договора.

2.7.2. Содействовать повышению эффективного производства.

- 2.7.3. Содействовать повышению жизненного уровня работников.
- 2.7.4. Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.
- 2.7.5. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.
- 2.7.6. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
- 2.7.7. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.
- 2.7.8. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.
- 2.7.9. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- 2.7.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.
- 2.7.11. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

2.8. Обязанности работников КНЦ РАН

- 2.8.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.
 - 2.8.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.
 - 2.8.3. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.
 - 2.8.4. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с действующим законодательством.
- Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников КНЦ РАН. (Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУН КНЦ РАН)
- 2.8.5. Работник обязан письменно уведомить работодателя о создании в результате выполнения своих обязанностей или конкретного задания работодателя такого результата, в отношении которого возможна правовая охрана.
 - 2.8.6. Если работодатель в течение четырех месяцев не подаст заявку на выдачу патента и не сообщит работнику о наложении на РИД режима государственной тайны, право на получение патента возвращается работнику.
 - 2.8.7. Если работодатель в течение трех лет с момента, когда были предоставлены в его распоряжение РИД не начнет использовать эти РИД, не передаст исключительное право другому лицу или не сообщит автору о сохранении РИД в тайне (режим государственной тайны), то исключительное право переходит автору. Ст. 1295 ГК РФ.
 - 2.8.8. В случае коммерческой передачи прав на использование РИД третьему лицу в виде простой или исключительной лицензии с выплатой патентообладателю вознаграждение, часть вознаграждения должна перечисляться работнику либо коллективу работников, которые являются авторами патента. Размер, условия и порядок выплаты определяется отдельным соглашением между работодателем и работником.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения Трудового договора о работе в КНЦ РАН.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

Трудовой договор с работником КНЦ РАН заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом сокращении за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в соответствии с п. 1 ст. 82 ТК РФ в письменной форме (п. 2, ст. 12 Федерального закона РФ № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.2.2. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом меры по социальной защите работников при сокращении штатов, при ухудшении условий труда и других обстоятельствах.

3.2.3. Обеспечить преимущественное право продолжать трудиться на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, вносящих значительный вклад в выполнение государственного задания. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на право продолжать трудиться на работе имеют (ст. 179 ТК РФ):

а) семейные - при наличии двух и более иждивенцев или в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

б) лица предпенсионного возраста (два года и менее до наступления пенсионного возраста);

в) проработавшие в КНЦ РАН 15 и более лет;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;

е) руководители (их заместители) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы;

ж) лица, получившие инвалидность в результате боевых действий.

3.2.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (п. 2 ст. 82 ТК РФ).

3.2.5. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, детей инвалидов (ст. 261 ТК РФ);

в) работающих инвалидов;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание, в результате производственной травмы или профзаболевание;

д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, либо учащихся на очной форме обучения до 23 лет;

е) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации (его заместителя) в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

ж) лица, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного (на основании статьи 179 ТК РФ);

з) работники с профессиональным образованием имеют преимущественное право оставления на работе, по сравнению с работниками, имеющими непрофильное образование.

3.2.6. В случае необходимости сокращения штатов все вопросы, связанные с изменением структуры КНЦ РАН рассматривать с участием Профсоюзного комитета.

3.2.7. Выплачивать при сокращении работников выходные пособия в размерах, установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в КНЦ РАН и делегировать в эту комиссию председателя профкома и наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

3.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.3.6 Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников КНЦ РАН, поэтому будет принимать все необходимые меры по сохранению и модернизации рабочих мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, ТК РФ и Правилами внутреннего распорядка.

Для всех работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников КНЦ РАН составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников, работающих во вредных и особо вредных условиях труда, а так же для женщин – 36 часов в неделю.

4.3. Для женщин, работающих в КНЦ РАН как для работников Крайнего Севера (п. 5.1.3 Межотраслевого соглашения ФАНО России) устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что

и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в КНЦ РАН по внешнему и внутреннему совместительству расчет продолжительности рабочей недели производить от 36 часов сокращенной рабочей недели.

4.4. В предпраздничные дни для всех работников рабочий день устанавливается на один час короче (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Работодатель может:

- привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с согласия работника и профсоюзного комитета. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

- устанавливать для работников ненормированный рабочий день (в соответствии со статьями 101, 119 ТК РФ. (Приложение № 2: Перечень работников с ненормированным рабочим днем в ФГБУН КНЦ РАН).

4.6. К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

Для работников, имеющих престарелых родителей, больных членов семьи, нуждающихся в особом уходе, и детей до 12 лет, а также по другим уважительным причинам или по производственной необходимости может применяться индивидуальный гибкий график работы.

Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) в этом случае определяется по соглашению сторон, согласуется с профсоюзным комитетом. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.7. Переводить работников по их желанию при наличии уважительных причин (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и др.) на неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, совокупность неполных рабочих дней и недель) в соответствии с действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений: продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Для работников, работающих по совместительству, по гибкому графику, рабочий день может быть разделен на части, общая продолжительность рабочего времени должна соответствовать установленной продолжительности (ст. 98 ТК РФ). Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. Работа работников в ночное время регламентируется положением об оплате труда КНЦ РАН.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работникам КНЦ РАН предоставлять перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

5.2. В соответствии с действующим законодательством предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 19 ТК РФ), в сроки, установленные графиком отпусков, согласованного с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.ст. 122, 123, 267 ТК РФ).

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.4. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

5.5. Предоставлять всем работникам ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (ст. 19, 116, 321 ТК РФ).

5.6. Предоставлять работникам КНЦ РАН по решению «Работодателя» в соответствии со статьей 119 ТК РФ, п.5.1.5 Межотраслевого соглашения ФАНО России дополнительный отпуск до 14 календарных дней к основному отпуску за ненормированный рабочий день, в качестве компенсации, в зависимости от объёма работы и переработки нормального рабочего времени (согласно Приложения 1).

Научным работникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 46 рабочих дней (56 календарных дней), кандидаты наук – 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 и п.5.1.5 Межотраслевого соглашения ФАНО России.

5.7. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака и свадьбы детей, проводов в армию, смерти родственников – до 5 календарных дней. Сверх указанных дней – по согласованию сторон;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.9. По желанию работника отпуск может быть предоставлен как полностью, так и по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. По производственной необходимости с согласия работника допускается объединение основных отпусков за два года, но общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев (ст. 124; ст. 322 ТК РФ).

5.11. По просьбе одного из работающих родителей предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК).

5.12. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

5.13. Отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью 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 (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней беременным женщинам, лицам до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.15. При увольнении по любому основанию выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.16. Оплату отпусков производить исходя из размера средней заработной платы, исчисляемой в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.17. При исчислении среднего заработка для расчета ежегодных отпускных не учитывать премии и надбавки за работу по хоздоговорам и грантам Министерства науки, Российского фонда фундаментальных исследований, региональным грантам.

5.18. В случае повышения тарифных ставок и минимального размера заработной платы в период нахождения работника в отпуске размер отпускных корректируется, если иное не предусмотрено законодательством.

5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставлять только по просьбе работников в связи с семейными обстоятельствами или другими уважительными причинами (ст. 128 ТК РФ, п.5.1.6 Межотраслевого соглашения ФАНО России). Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.20. В случае оплачиваемого проезда работника к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно, оплачивать проезд (ст. 325 ТК РФ) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455.

При отсутствии проездных документов оплачивать проезд (кратчайшим путем) по тарифу плацкартного вагона скорого поезда по представлению справки с железной дороги.

5.21. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

Организация производства.

Работодатель и трудовой коллектив

6.1. Обеспечивают устойчивую эффективную работу.

Работодатель обязуется:

6.2. оплата труда работников КНЦ РАН производится на основе «Положения» об оплате труда работников учреждения КНЦ РАН.

6.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценке условий труда (СОУТ) (действующим результатам аттестации рабочих мест (АРМ)) устанавливается в повышенном размере дифференцировано в зависимости от степени вредности условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4-х % от тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда, а именно:

- за работу во вредных условиях труда 1-ой степени вредности (класс 3.1.) - 4 %;

- за работу во вредных условиях труда 2-ой степени вредности (класс 3.2.) - 5 %;

- за работу во вредных условиях труда 3-ей степени вредности (класс 3.3.) - 6 %;

за работу во вредных условиях труда 4-ой степени вредности (класс 3.4.) - 7 %. (Ст. 147 ТК, Положение по оплате труда КНЦ РАН).

6.2.2. Должностные оклады руководителей, научных работников и технического персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и системой оплаты труда.

К заработной плате работников КНЦ РАН начисляется районный коэффициент в размере 1.5 на основании постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и секретариата ВЦСПС от 23 октября 1970 г. № 403/30 «О районном коэффициенте к заработной плате работников Кольского, Якутского филиалов Академии наук СССР». (Коэффициент применяется в порядке, предусмотренном постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 30 июня 1970 г. N 210/18.)

6.3. Условия оплаты труда.

6.3.1. В целях сохранения научных кадров и обеспечения роста оплаты труда работодатель обязуется совершенствовать систему оплаты труда с применением прогрессивных форм его организации, новых трудовых отношений, перевода работников, по их желанию, на неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) в соответствии с действующим законодательством и действующим Коллективным договором.

6.3.2. Своевременно, в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации осуществлять переход на новые тарифные ставки или оклады.

6.3.3. Производить установление и выплату надбавок стимулирующего характера к основной заработной плате работникам в соответствии с Положением об оплате труда КНЦ РАН (Положение об оплате труда утверждено распоряжением КНЦ РАН от 19 февраля 2015 г. № 4), которое может корректироваться с учетом мнения Профсоюзного комитета;

- в случае необеспеченности финансирования КНЦ РАН выплата постоянных и единовременных надбавок к основной заработной плате, установленных в Положении об оплате труда, может быть пересмотрена дифференцированно до улучшения финансового положения с учетом мнения Профсоюзного комитета;

6.3.4. Размер оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с законодательными актами (ст. 153 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Знакомить каждого работающего и вновь принимаемых работников с должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка, для полного обеспечения их прав и обязанностей разъяснять условия оплаты труда.

6.4.2. Ежемесячную выплату заработной платы работникам КНЦ РАН производить два раза в месяц:

- за 1-ую половину расчетного месяца - 19 числа текущего месяца;
- окончательный расчет - 4 числа следующего месяца.

Все изменения сроков выплаты по любым основаниям согласовываются с Профкомом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК).

В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка (с согласия работодателя).

При выплате заработной платы выдавать каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4.3. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение установленного объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников по соглашению сторон трудового договора и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей – не менее 15 % (в соответствии с Положением об оплате труда КНЦ РАН).

6.4.4. Расчёт средней заработной платы за период временной нетрудоспособности производить в порядке, установленном законодательством.

6.4.5. В случае привлечения работника к сверхурочной работе по производственной необходимости дополнительные начисления к заработной плате производятся пропорционально переработанным часам, по письменному представлению руководителя подразделения.

6.4.6. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению (определению) суда выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Контролировать правильность применения законодательства о труде и заработной плате, положений о надбавках и премиях.

6.5.2. Своевременно принимать меры по устранению нарушений, разрешению возникающих конфликтных трудовых ситуаций.

6.5.3. Своевременно информировать трудовой коллектив об изменениях в системах оплаты труда, надбавок и премий.

Гарантии в области занятости.

6.6. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде. Критерием массового высвобождения считается сокращение работников на 5 (пять) и более процентов в течение года.

6.7. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости

6.8. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна (при согласии профсоюзного комитета). При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется в виду существенное изменение условий труда.

6.9. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы.

6.10. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.11. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров)

6.12. Трудовые споры между работниками и администрацией КНЦ РАН рассматриваются в соответствии с гл. 60 и 61 ТК РФ.

6.13. Создать комиссию по трудовым спорам (на постоянной основе).

Организация безопасной работы, охрана труда, охрана здоровья

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

Работодатель обязуется.

6.14. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.15. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ во всех подразделениях КНЦ РАН; оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает:

а) беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда,

б) представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий,

в) выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

6.16. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы (согласно решению суда).

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Обеспечить выполнения плана проведения мероприятий по охране труда.

6.17.2. Обучить безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

6.17.3. Организовать проведение периодических медицинских осмотров для профессий с вредными условиями труда для предупреждения проф. заболеваний (ежегодно).

6.17.4. Обеспечить своевременную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, а также организовать стирку и замену (ст. 212, 221 ТК РФ).

6.17.5. Проводить поэтапную специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда с участием представителей профсоюзного комитета. Решение о предоставлении льгот и компенсаций принимается после результатов проведения специальной оценки рабочих мест.

6.17.6. Обеспечить бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений, туалетов, саун, душевых, умывальников, гардеробных. Снабжать умывальники общего пользования мылом или моющей пастой, электросушилкой или полотенцами.

6.17.7. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.17.8. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета КНЦ РАН, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229, 370 ТК РФ).

6.17.9. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

6.17.10. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.17.11. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

6.17.12. Контролировать параметры воздушной среды в рабочих помещениях:

- температуру, влажность, скорость движения воздуха, содержание в нем аэрозолей вредных веществ, уровень шума, освещенность и другие, физические и химические факторы. Обеспечивать соответствие их санитарным нормам.

- в случае снижения температуры в рабочих помещениях ниже 12°C работник имеет право отказаться от выполнения обязанностей на рабочем месте, поставив об этом в известность администрацию и профком КНЦ РАН.

6.17.13. Постоянно соблюдать и контролировать требования пожарной безопасности. Обеспечить объекты соответствующими пожарным инвентарем, правилами и инструкциями по пожарной безопасности, планами-схемами эвакуации людей и имущества в случае пожара. Организовать обучение и инструктаж работников по вопросам пожарной безопасности.

6.17.14. Обеспечить все помещения КНЦ РАН аптечками первой доврачебной (медицинской) помощи.

6.18. Профсоюзный комитет обязуется:

6.18.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.18.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы работников.

6.18.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

6.18.4. Поощрять по итогам года работников, принимавших активное участие в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда и быта в подразделениях КНЦ РАН.

6.18.5. Систематически проверять выполнение руководителями КНЦ РАН и подразделений принятых предложений комиссии и общественных инспекторов по охране

труда, добиваться их реализации, ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не реагирующих на замечания по охране труда.

6.18.6. Отстаивать интересы работников в вопросах медицинского обслуживания, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, социального страхования.

6.19. Работники КНЦ РАН в области охраны труда обязаны (ст. 214 ТК РФ):

6.20.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.20.2. Содержать в порядке свои рабочие места, помещения и прилегающие к ним территории. Бережно относиться к выданной спецодежде и защитным приспособлениям.

6.20.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.20.4. Извещать немедленно 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).

6.20.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Защита трудовых прав работников

6.21 Работодатель включает представителя профсоюзного комитета (без права голоса), уполномоченного трудовым коллективом в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

6.22. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении Кольским научным центром РАН предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

6.23. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

6.24. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 60 ТК РФ ст.ст. 390; 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании

суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.25. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 36, 230 ТК РФ).

6.26. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

6.26.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

6.26.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

6.26.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

6.26.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409 - 416 ТК).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование, организация санаторного лечения

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить обязательное социальное, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, регулярное (не реже одного раза в два года) проведение бесплатных квалифицированных медицинских осмотров (обследований) работников КНЦ РАН (ст. 213 ТК РФ).

7.1.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате и страховых взносах работающих для представления их в органы Пенсионного фонда РФ (письмо Пенсионного фонда РФ и Федерации независимых профсоюзов России от 02 декабря 1996 г. № 71-216.23).

Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.2. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2.1. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст. 370, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.2.5. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

7.2.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК);

7.2.7. Предоставлять в рабочий период свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов (ст. 374 ТК РФ; ст.25, ст. 30 «Закон о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; п. 9.2.8.4. Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным ФАНО России на 2015-2018 гг.»), по личному заявлению:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

- на время кратковременной учебы;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

- сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях;

- предоставлять членам профсоюзного комитета возможность заниматься общественной деятельностью в рабочее время: председателю комитета до 10 часов в месяц, а также освобождать активных членов профсоюзного комитета от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, сохраняя при этом заработную плату в полном объеме;

7.2.8. Не допускать проведения переаттестации работников, избранных на должность председателя профсоюзного комитета и его заместителя без их согласия в течение срока действия их выборных полномочий, за исключением случаев, если необходимость проведения такой переаттестации обусловлена нормативными актами вышестоящих организаций.

7.3. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 376 ТК).

7.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.5. Расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником противоправных действий. (п. 9.5. Межотраслевого соглашения ФАНО России)

7.6. Кроме того, Профсоюзный комитет отмечает, что члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками учреждения КНЦ РАН правами и льготами (за счет средств профсоюза):

- защита Профсоюзного комитета в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с предприятием;
- получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета КНЦ РАН;
- преимущество в получении путёвок для детей в оздоровительные лагеря, новогодних подарков и т.д.

8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Срок действия настоящего договора с 21 октября 2016 года по 21 октября 2019 года.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.4. Стороны обязуются:

8.4.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон,

подписавших коллективный договор, или их заместители;

8.4.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I - IV кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

8.4.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

8.5. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

8.6. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).

8.7. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

8.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, и, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

8.9. Работодатель и Профсоюзный комитет проводят с привлечением актива контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываются об итогах проверки на общем собрании (конференции) трудового коллектива один раз в год.

8.10. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в месячный срок со дня подписания вручить текст Коллективного договора всем структурным подразделениям КНЦ РАН и разместить на официальном сайте КНЦ РАН. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам КНЦ РАН положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на положениях Коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его до принятия нового Коллективного договора. Если по истечении срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выразит желания о составлении нового Коллективного договора, действие его продлонгируется на три года.

9.2. На период между собраниями (конференциями) трудовой коллектив КНЦ РАН передает свои полномочия выборному органу - Профсоюзному комитету, который после обсуждения и принятия на расширенных заседаниях Профсоюзного актива (членов профсоюзного комитета и согласительной комиссии по выработке Коллективного договора) совместно с представителями Работодателя предлагает изменения и дополнения в текст Коллективного договора и выносит на собрание (конференцию) трудового коллектива для оформления их в виде Приложения к Коллективному договору.

9.3. В связи с финансовыми трудностями Работодателю и Профсоюзному комитету предоставляется право решать в рабочем порядке на расширенном заседании Профсоюзного комитета с участием членов согласительной комиссии вопросы, не вошедшие в Коллективный договор, а также вносить изменения в отдельные статьи смет бюджета. В Коллективный договор вносятся изменения и дополнения при необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников (ст. 44 ТК РФ).

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

9.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

9.7. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 9 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников и работодателя, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

9.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору. При нарушении настоящего Коллективного договора немедленно принимать меры по его устранению и привлекать виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ о коллективных договорах и соглашениях (ТК РФ, ст. 55).

От работодателя:

Врио председателя
Кольского научного центра РАН

Ю.Л.Войтеховский



От работников:

Председатель профкома
Кольского научного центра РАН

Л.В.Головатская



СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профкома КНЦ РАН
от 18 февраля 2015 г. № 108

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением КНЦ РАН
от 19 февраля 2015 г. № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Кольского научного центра Российской академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного центра Российской академии наук (КНЦ РАН), подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее соответственно - Положение, учреждение), разработано в соответствии с Приказом Федерального агентства научных организаций от 25 ноября 2014 г. № 38н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «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».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание

материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. На работников учреждения распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т. ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков.

6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, 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 должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением 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 выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать 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.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения установлены в приложениях № 1, № 2, № 3 к настоящему положению.

Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, в том числе по оплате труда на основании постановления Президиума РАН от 23 сентября 2008 г. № 530 «Об оплате труда работников научных учреждений Российской академии наук», постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук», постановления Президиума РАН от 26 июня 2007 г. № 162 «О размерах должностных окладов и других условиях оплаты труда членов президиумов и работников аппаратов Президиума Российской академии наук, президиумов региональных отделений РАН и региональных научных центров РАН», с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

11. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиям рабочих установлены в приложение № 4.

12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

13. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

15. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам учреждения выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

16. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

17. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Приказом ФАНО России от 13 ноября 2014 г. № 36н.

18. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон. Надбавка за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника предельными размерами не ограничивается.

19. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер оплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на месячное количество рабочих часов в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Контролерам отдела технического обслуживания и эксплуатации зданий и сооружений устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом принимается месяц. Размер оплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) контролерам отдела технического обслуживания и эксплуатации зданий и сооружений составляет 35% оклада.

20. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

22. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за классность устанавливается водителям грузовых, легковых, автобусов и других транспортных средств: водителям 1 класса - 15% оклада, водителям 2 класса - 10% оклада.

Надбавка за материальную ответственность устанавливается не более 15% оклада.

Надбавка за наставничество устанавливается в размере 10% оклада.

Надбавка за интенсивность. Надбавка за интенсивность устанавливается: на определенный период, месяц, квартал, год, и т.д., максимальными размерами не ограничивается. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения по представлению руководителей подразделений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Надбавка за стаж непрерывной работы в КНЦ РАН устанавливается в следующих размерах (приложение № 5):

от 5 до 10 лет - 3%,
свыше 10 до 15 лет - 5%,
свыше 15 до 20 лет - 7%,
свыше 20 лет - 10%.

Премиальные выплаты по итогам работы:

Ежемесячная премия работникам рабочих специальностей производится в соответствии с положением по премированию.

Премия за успешное выполнение научно-исследовательских работ.

Премия устанавливается за выполнение работ за определенный срок или выполнение части работ. Размер премии определяется исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

23 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты - не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников, в том числе: грантов научных фондов, доходов от предпринимательской и иной предусмотренной Уставом деятельности.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением об оплате труда учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

26.1. Для научных работников учреждения:

трудоу вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

26.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

за работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

27. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

28. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

29. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

30. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

31. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителя учреждения приказами по соответствующим учреждениям.

32. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

33. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

34. Заместители руководителей учреждений и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
КОЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(КНЦ РАН)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

21 октября 2016 года

№ 19

г.Апатиты Мурманской обл.

Об внесении изменений в Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного центра Российской академии наук

В связи с принятием коллективного договора на 2016-2019 годы
ПРЕДЛАГАЮ:

1. Внести изменение в Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного центра Российской академии наук:

пункт 18 читать в следующей редакции:

«При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.


Надбавка за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере не менее 15 %».

2. Ввести в действие с 21 октября 2016 года.

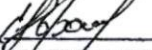
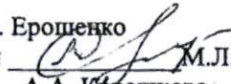
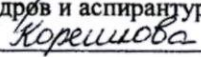
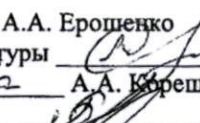
3. Распоряжение № 16 от 01.09.2015 г. и распоряжение № 25 от 31.12.2015 г. считать действующими.

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Врио председателя КНЦ РАН
д.г.-м.н. профессор


Ю.Л. Войтеховский

Визы:

Начальник ПФО  А.А. Ерошенко
Начальник отдела кадров и аспирантуры  М.Л. Сверчкова
Главный бухгалтер  А.А. Корешкова
Начальник юридического отдела  А.В. Кондратенко



Приложение № 1
к Коллективному договору
КНЦ РАН

«УТВЕРЖДАЮ»

Приняты с учетом мнения
Профсоюзного комитета КНЦ РАН

от « 21 » апреля 2016 г.

Врио председателя КНЦ РАН
д.т.н., профессор
Ю.Л.Войтеховский
201__ г.

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Кольского научного центра Российской академии наук
(КНЦ РАН)

г. Апатиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией граждане Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного КНЦ РАН Российской академии наук (КНЦ РАН), регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в КНЦ РАН.

1.3. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников КНЦ РАН.

1.4. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами КНЦ РАН.

1.5. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, - поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.6. Настоящие Правила утверждаются председателем КНЦ РАН или лицом его заменяющим с учетом мнения профсоюзного комитета КНЦ РАН (далее по тексту – Профком). Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.7. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами.

1.8. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников КНЦ РАН: Филиалы, вспомогательные и иные подразделения КНЦ РАН. Содержание и структура Правил могут меняться в зависимости от характера научно-производственной деятельности КНЦ РАН, рода занятий персонала.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Работники КНЦ РАН реализуют право на труд путем заключения трудового договора в КНЦ РАН.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем КНЦ РАН (иным уполномоченным заключать трудовые договоры должностным лицом КНЦ РАН) и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Отделе кадров КНЦ РАН. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить в Отдел кадров КНЦ РАН следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- другие необходимые документы (когда это вытекает из специфики работы) - в случаях, установленных федеральными законами, указами Президента РФ или постановлениями Правительства РФ.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.4. Лица, поступающие на вакантные должности научных работников, должны представить дополнительно следующие документы:

- а) личный листок по учету кадров и автобиографию;
- б) копии документов об ученой степени и званий;
- в) список научных трудов и изобретений.

2.5. При приеме на работу, требующую обязательного медицинского осмотра, предъявляется также справка установленного образца.

2.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка выдается Отделом кадров КНЦ РАН.

2.7. Прием на работу оформляется приказом председателя КНЦ РАН (иного должностного лица, уполномоченного на осуществление приема и увольнения работников), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись.

2.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

2.9. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.10. На основании приказа о приеме на работу Работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в КНЦ РАН является для Работника основной.

2.11. При установлении срока обучения на рабочем месте с работником заключается ученический договор на профессиональное обучение в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашениями, коллективным договором и другими локальными нормативными актами КНЦ РАН.

2.12. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с коллективным договором, Соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в КНЦ РАН, относящимися к трудовым функциям работника;

- ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации КНЦ РАН;
- проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством;
- ознакомить работника с иными документами и сведениями в соответствии с предполагаемым родом деятельности.

2.13. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, когда работа в этой организации является для работника основной.

2.14. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией Работника. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

2.18. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, по соглашению между Работником и Работодателем.

2.19. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.20. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа КНЦ РАН, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.23. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник

отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.24. В день увольнения Работодатель обязан произвести с увольняемым Работником полный денежный расчет и выдать ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.25. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.26. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.27. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника).

2.28. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.29. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.30. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работник КНЦ РАН имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, ФАНО России, КНЦ РАН;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами КНЦ РАН и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, ФАНО России, КНЦ РАН;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении КНЦ РАН в предусмотренных законодательством РФ, другими нормативно-правовыми актами РФ, Соглашениями и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и Соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, Соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами, на создание комиссии по трудовым спорам;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном законодательством РФ, коллективным договором, Соглашениями;
- создать действующую на постоянной основе Комиссию по трудовым спорам КНЦ РАН согласно трудовому законодательству РФ;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального ущерба;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- иные права, предусмотренные Соглашениями, коллективным договором КНЦ РАН.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными нормативно-правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка КНЦ РАН, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами КНЦ РАН;
- своевременно и надлежащим образом исполнять приказы должностных лиц КНЦ РАН, распоряжения и постановления КНЦ РАН, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;
- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории, принадлежащей КНЦ РАН;
- хранить государственную, служебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
 - бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, использовать оборудование, оргтехнику, машины, станки КНЦ РАН и только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
 - незамедлительно сообщить должностным лицам КНЦ РАН, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества КНЦ РАН;

- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- сообщать Отделу кадров КНЦ РАН об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;
- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам КНЦ РАН, а также его деловой репутации;
- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в КНЦ РАН.

3.3. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных и технических (производственных) инструкциях, других правовых актах, принятых в КНЦ РАН.

3.4. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями), составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ, другими нормативными правовыми актами, Соглашениями и коллективным договором;
- вести коллективные переговоры и заключать Соглашения и коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу КНЦ РАН и других работников, соблюдения настоящих Правил КНЦ РАН;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ и другими нормативными правовыми актами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ, иные нормативные правовые акты ТК РФ, локальные нормативные акты КНЦ РАН, условия коллективного договора, Соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных нормативов воздействия вредных факторов, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место, своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить:

а) работой в течение всего рабочего дня (смены);

б) исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования;

в) нормативные запасы сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей и бесперебойной ритмичной работы;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- обеспечить правильное применение действующих условий оплаты труда, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные трудовым законодательством и коллективным договором КНЦ РАН сроки;

- обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы;

- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;

- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор и Соглашение на уровне КНЦ РАН;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, Соглашения;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избираемых работниками представителей о выявлении нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимая меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать, исходя из финансовых возможностей, условия работникам для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда;

- осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции, сокращению применения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда, улучшению организации и повышению культуры производства;

- обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении КНЦ РАН в предусмотренных Федеральным законодательством, Соглашениями и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации и уровня экономических и правовых знаний работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

- обеспечивать защиту персональных данных работника;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, коллективным договором и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель осуществляет свои полномочия и обязанности в пределах, предусмотренных законодательством РФ, другими нормативными правовыми актами РФ, локальными

нормативными актами ФАНО России, КНЦ РАН, с учетом мнения или по согласованию с профсоюзными органами КНЦ РАН.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В КНЦ РАН устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.2. Недельная продолжительность рабочего времени составляет сорок часов. Женщинам, работникам КНЦ РАН, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Рабочий день начинается в 8 часов 30 минут и оканчивается в 18 часов, у женщин в 17 часов. В пятницу рабочий день оканчивается в 16.45 часов.

Обеденный перерыв с 12 часов 45 минут до 14 часов.

Выходные дни - суббота, воскресенье.

Вводится суммированное рабочее время для отдельных категорий работников КНЦ РАН.

5.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.4. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.6. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им предоставляется неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по соглашению сторон.

5.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.8. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня уменьшается на один час для всех категорий работников, в том числе и для женщин.

5.9. На тех видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.10. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника.

5.12. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ.

5.14. В трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня, исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников.

- 5.15. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению Работника и Работодателя.
- 5.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.
- 5.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника - совместительство или по инициативе Работодателя - сверхурочная работа.
- 5.18. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.
- 5.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу руководителя или исполняющего его обязанности только с письменного согласия работника.
- 5.20. Запрещается в рабочее время:
- заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью Организации (кроме случаев, когда законодательством, Соглашениями и коллективным договором предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);
 - оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей без согласия непосредственного руководителя;
 - употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества.
- 5.21. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, Работодатель отстраняет от работы и применяет дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.22. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.
- 5.23. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета КНЦ РАН, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы КНЦ РАН и благоприятных условий для отдыха работников.
- 5.24. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников КНЦ РАН под роспись.
- 5.25. Приказом о предоставлении и расчете отпуска служит записка-расчет о предоставлении отпуска. Работнику выдается отпускное удостоверение с указанием периода предоставленного отпуска.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;

6.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в ФАНО России, в органы власти и управления к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий в предусмотренном законодательством порядке.

6.4. Трудовые коллективы участвуют в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывают мнение по кандидатурам, представляемым к перечисленным в п.п. 6.1., 6.3 видам поощрений и к государственным наградам.

6.5. Решение о награждении корпоративными наградами работников КНЦ РАН, внесших существенный вклад в развитие КНЦ РАН и добившихся значительных успехов в работе, а также о представлении к государственным наградам, принимается руководителем КНЦ РАН или лица его заменяющего по представлению трудового коллектива КНЦ РАН, профсоюзного комитета первичной организации КНЦ РАН.

6.6. Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.7. Поощрения применяются руководителем КНЦ РАН самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений, профсоюзных органов, объявляются в приказе или распоряжении.

6.8. Сведения о поощрениях и наградах вносятся в трудовую книжку работника.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, установленные Трудовым кодексом РФ:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее, чем двумя сотрудниками КНЦ РАН - свидетелями такого отказа. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством РФ, Соглашениями, коллективным договором.

7.5. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель КНЦ РАН. В отсутствие руководителя КНЦ РАН дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

7.6. Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя КНЦ РАН факты совершения дисциплинарных проступков.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других работников КНЦ РАН.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по собственной инициативе работодателя, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.13. При увольнении работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не начисляются.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. Работодатель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения уполномоченных органов о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных Федеральными законами, Соглашениями и коллективным договором.

9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.

9.1. Работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законами РФ, другими нормативными правовыми актами, Соглашениями, коллективным договором, а также:

- рекомендации Совместной комиссии по охране труда КНЦ РАН и профкома КНЦ РАН;
- предписания Отдела охраны труда КНЦ РАН;
- предписания профкома КНЦ РАН.

9.2. Запрещается курение в местах, где по соображениям техники безопасности и производственной санитарии был установлен такой запрет и с учетом нормативных правовых актов о запрете курения.

9.3. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны по уважительным причинам по согласованию с непосредственным руководителем структурного подразделения или руководителем КНЦ РАН. В трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня КНЦ РАН.

9.4. Об отсутствии на работе вследствие заболевания, необходимо сообщать руководителю структурного подразделения в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается неправомерно отсутствующим (кроме случаев непреодолимой силы).

9.5. Запрещается уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие КНЦ РАН, без получения на то соответствующего разрешения.

9.6. Запрещается приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.

9.7. Запрещается вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

9.8. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

9.9. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в надлежащем состоянии свое рабочее место, оборудование, доверенное ему для выполнения своей работы.

9.10. О любой неисправности оборудования необходимо немедленно сообщать своему непосредственному руководителю или вышестоящему руководителю.

9.11. Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению, запрещается использовать это оборудование в личных целях.

9.12. Запрещается:

- привод в КНЦ РАН посторонних лиц, мешающих выполнению трудовых обязанностей;

- оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения.

9.13. Руководство КНЦ РАН сохраняет за собой право требовать от работников прохождения у входа в здания на рабочее место любой проверки переносимых габаритных предметов или вещей, вызывающих сомнения у охраны КНЦ РАН.

9.14. Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания, которые дает им руководящий персонал в отношении выполнения ими своей работы, и в частности, предписания по технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

9.15. Руководящий персонал КНЦ РАН должен пополнять для подчиненных им лиц информацию с предписаниями по технике безопасности, относящимися к выполняемой ими работе, и контролировать выполнение таких предписаний.

9.16. Все работники КНЦ РАН, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников с ненормированным рабочим днем в
Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Кольском научном центре Российской академии наук
согласно статьям 101, 119 ТК РФ

1. Дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней

Начальники (заведующие) и их заместители основных и вспомогательных отделов, секторов, архивов, автобазы, складов, хозяйств, участков, цехов, заместитель председателя КНЦ РАН по общим вопросам.

Главные инженеры, ведущие инженеры, инженеры всех специальностей и всех категорий, инженеры, техники 1 категории.

Ведущие конструкторы, конструкторы всех категорий.

Старшие механики, механики всех категорий.

Старшие мастера и мастера всех групп.

Главный технический редактор, старшие редакторы, ведущие редакторы, редакторы всех категорий, редакторы, ведущие технические редакторы, технические редакторы.

Главные бухгалтеры и их заместители, ведущие бухгалтера, бухгалтера всех категорий, бухгалтера.

Главные специалисты, ведущие специалисты, специалисты всех категорий, специалисты.

Старшие диспетчеры, диспетчеры, переводчики, ведущие переводчики, старшие производители работ, производители работ.

Ведущий электроник.

Ведущий программист, программист 1 категории.

Главный хранитель фондов, старший хранитель фондов.

Ведущие юрисконсульты, юрисконсульты всех категорий.

2. Дополнительный отпуск продолжительностью до 11 календарных дней

Техники 2 категории, заведующие общежитиями.

3. Дополнительный отпуск продолжительностью до 8 календарных дней

Конструктора.

Кладовщики, техники 3 категории, техники, корректоры, кастелянши.

4. Дополнительный отпуск продолжительностью до 7 календарных дней

Заведующий библиотекой, главный библиограф, ведущие библиотекари.

5. Дополнительный отпуск продолжительностью до 3 календарных дней

Библиотекари, библиотекари 1 категории.

Работодатель

Врио председателя КИЦ РАН

д.г.-м.н. профессор



Ю.П. Войтеховский

Профсоюзный комитет

Председатель

Профсоюз КИЦ РАН



Л.В. Головатская

В деле прошито и пронумеровано

46

ЛИСТОВ

Председатель профкома КНЦ РАН

Л.В.Головатская

«21»

октября

2016 г.

