

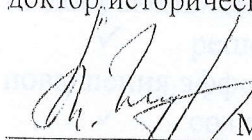
Федеральное агентство научных организаций

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Дагестанский научный центр Российской академии наук.
на 2017-2020 гг.

От работодателя:

Врио председателя ДНЦ РАН,
доктор исторических наук, профессор

 М.С. Гаджиев

« 7 » 02 20 17 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ДНЦ РАН

 А.В. Морозан

« 7 » 02 20 17 г.



Махачкала • 2017 год



ОДОБРЕН

Общим собранием (конференцией)
работников Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Дагестанский научный
центр Российской академии наук.

« 7 » 02 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дагестанский научный центр Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Работниками и Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом ФАНО, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО и Уставом ДНЦ РАН и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Дагестанском научном центре Российской Академии наук (в дальнейшем ДНЦ РАН).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель, представленный в лице ВРИО председателя ДНЦ РАН **Гаджиева Муртазали Серажутдиновича**, именуемый далее **Работодатель**, действующий на основании Устава ДНЦ РАН и работники, именуемые далее **Работники**, представленные в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН **Морозан Антонины Владимировны**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ решения уставных задач, стоящих перед коллективом ДНЦ РАН, повышения эффективности работы и улучшения качества результатов;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в ДНЦ РАН;
- ✓ установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- ✓ повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) Работников ДНЦ РАН. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ДНЦ РАН независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента

подписания Сторонами. Внесение изменений и дополнений осуществляется в соответствии со ст.44 ТК РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры ДНЦ РАН.

1.8. При реорганизации или ликвидации ДНЦ РАН Коллективный договор действует в течении всего срока проведения процедуры реорганизации или ликвидации.

1.9. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до Работников путём размещения на сайте ДНЦ РАН (<http://www.dncran.ru>) не позднее одного месяца после его подписания.

1.10. Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) Работников по мере необходимости или по требованию одной из сторон. С отчетом выступают первые лица или их представители.

1.11. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2. Основные обязанности

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- ✓ способствовать выполнению уставных задач ДНЦ РАН и содействовать развитию перспективных направлений науки;
- ✓ оказывать всевозможную помощь в решении задач стоящих перед ДНЦ РАН;
- ✓ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ДНЦ РАН в установленном законами порядке, условиями Коллективного договора, трудовых договоров;
- ✓ предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учётом финансовых возможностей;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ✓ возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- ✓ устанавливать объём затрат, направляемых на охрану труда, с учётом мнения Профкома;
- ✓ согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность ДНЦ РАН, касающейся условий и оплаты труда Работников;
- ✓ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ✓ обеспечивать условия для обучения, подготовки и повышения профессиональной квалификации персонала.

2.2. Профком, как представитель Работников, обязуется:

- ✓ нацеливать Работников на выполнение в полном объеме задач, стоящих перед ДНЦ РАН;
- ✓ нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,

- ✓ полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ✓ способствовать росту квалификации Работников;
- ✓ добиваться улучшения условий труда Работников;
- ✓ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, других актов, регулирующих трудовые отношения;
- ✓ участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставлению Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;
- ✓ оказывать поддержку Работодателю в вопросах, связанных с защитой интересов ДНЦ РАН и Работников перед вышестоящими органами;
- ✓ способствовать устойчивой деятельности ДНЦ РАН.

2.3. Работники обязуются:

- ✓ полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностные инструкции и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ беречь имущество ДНЦ РАН и других Работников, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- ✓ незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ДНЦ РАН;
- ✓ создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга;
- ✓ повышать профессиональную квалификацию;
- ✓ не разглашать сведения, являющиеся служебной или государственной тайной;
- ✓ соблюдать положения настоящего коллективного договора.

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов ДНЦ РАН.

3. Трудовые отношения

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Заключать в письменной форме с Работниками, принятыми в штат ДНЦ РАН, трудовые договоры (в соответствии с ТК РФ) с указанием должности, возложенных обязанностей, прав и ответственности, в том числе материальной, места работы, даты возникновения трудовых правоотношений. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, доплату за ученую степень и выплаты компенсационного характера также вносить в трудовой договор. Выплаты стимулирующего характера, в силу их временного характера и сложной системы подсчета, регулировать локальными нормативными актами.

3.1.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в ДНЦ РАН правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором.

3.1.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, либо на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.1.4. Условия, устанавливаемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положений, определенных законодательством и настоящим коллективным договором.

3.1.5. Принимать на работу лиц по срочным трудовым договорам в том случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, как с учётом, так и без учёта характера предстоящей работы, условий её выполнения, в том числе для замены временно отсутствующих сотрудников.

3.1.6. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.1.7. Приём на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливаются законом, иными отраслевыми нормативными актами или Уставом ДНЦ РАН.

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

3.1.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.1.10. В ряде случаев для выполнения работ, осуществляемых силами ДНЦ РАН, привлекать лиц по договорам гражданско-правового характера.

3.1.11. Устанавливать рабочий день не более 8 часов при 5-дневной рабочей неделе. Исключение могут составлять Работники, являющиеся инвалидами 2-й группы, для которых нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ). Работники, занятые на работах с вредными и/или опасными условиями труда, для которых нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю, а также работающим по договорам гражданско-правового характера.

3.1.12. Предоставлять Работникам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы при наличии у последних уважительных причин, как то бракосочетание, рождение ребенка, смерть (или болезнь) близких родственников и т.п.

3.1.13. Предоставлять сотрудникам ДНЦ РАН ежегодные оплачиваемые отпуска сроком не менее 28 календарных дней.

3.1.14. Изменять существенные условия труда, не оговоренные в трудовых договорах и соглашениях, лишь при получении на то согласия со стороны Работников, которых эти изменения непосредственно касаются.

3.1.15. Производить наложение дисциплинарных взысканий и увольнение Работников только на основаниях, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.16. Устанавливать правила внутреннего трудового распорядка для Работников, а

- также вносить в них изменения и дополнения с учётом мнения Профкома.
- 3.2. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в Законодательстве, имеют работники пред пенсионного возраста (за два и менее года до пенсии), молодые ученые (кандидаты наук до 35 лет и доктора наук до 40 лет).
- 3.3. Стороны договорились, что при сокращении штатов работники-пенсионеры, при прочих равных условиях, не пользуются преимущественным правом оставления на работе и подлежат увольнению.
- 3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ с письменного согласия работника.
- 3.5. Стороны договорились принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

4. Оплата труда.

- 4.1. Размер оплаты труда Работника определяется согласно ст.132 ТК РФ, на основе установленных должностных окладов, премий и других видов выплат в зависимости от трудового вклада работника, качества и результатов его труда в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДНЦ РАН.
- 4.2. В Институте разрабатывается Положение о видах, порядке и условиях применения бюджетных стимулирующих выплат на основе действующих законодательных и нормативных актов с учётом мнения Профкома.
- 4.3. Работодатель обязуется принимать все меры по своевременному повышению зарплаты и иных выплат в соответствии с принимаемыми законодательными актами. Минимальным гарантированным уровнем оплаты труда Работника является его должностной оклад.
- 4.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц при условии поступления соответствующих денежных средств. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы в отделение Сбербанка России может производиться накануне этого дня. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день заработной платы (по их персональному требованию).
- 4.5. При отсутствии поступления соответствующих средств на счёт ДНЦ РАН для оплаты труда из федерального бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок руководителем ДНЦ РАН.
- 4.6. Работодатель и Профком совместно рассматривают вопросы материального поощрения Работников, выполняющих в соответствии с действующим законодательством, общественные обязанности.

5. Рабочее время, нормирование труда и время отдыха

В целях создания условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда, а так же обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ и услуг, работодатель формирует комплекс решений в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 года № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях», устанавливаемых в локальных

нормативных актах учреждения.

Состав и содержание работ по нормированию труда в учреждении определяются целями и задачами нормирования трудовых процессов работников учреждения в определенных организационно-технических условиях выполнения технологических (трудовых) процессов.

Выполнение работ, связанных с нормированием труда, возлагается на комиссию по разработке и контролю вопросов, связанных с нормированием труда.

Основные понятия нормирования труда:

Система трудовых нормативов – совокупность регламентированных затрат труда на выполнение различных элементов и комплексов работы персоналом учреждения. Нормы труда выражают величину затрат труда на осуществление разнообразных видов трудовой деятельности человека (научной, хозяйственной, предпринимательской и др.).

Нормы времени — выражают необходимые или научно обоснованные затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции, выполнение одной работы или услуги в минутах или часах.

Нормы выработки — устанавливают необходимый объем изготовления продукции за соответствующий плановый отрезок рабочего времени. Величина нормы определяет в натуральных измерениях плановый результат работы за определённый отрезок времени.

Нормы обслуживания — характеризуют количество рабочих мест, размеры площади и других производственных объектов, закрепленных за одним рабочим, группой и т.д.

Нормы численности — определяют необходимое количество работников соответствующей категории для выполнения заданного объема работы или обслуживания производственных процессов.

Нормы управляемости — регламентируют число подчиненных работников у одного руководителя соответствующего подразделения предприятия.

Нормированное задание – это установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции.

Нормирование производственного задания — устанавливает одному работнику или группе работников плановые объемы и номенклатуру изготавливаемой продукции, выполняемых работ или услуг за данный период рабочего времени (неделю, месяц, квартал).

Норматив длительности — определяет расчетную величину рабочего времени, в течение которого может быть выполнена единица работы на одном рабочем месте. Эта норма включает длительность технологического воздействия на предмет труда и величину объективно существующих перерывов, приходящихся в среднем на одну

деталь или работу. Измеряется она в единицах рабочего времени (минутах, часах и днях).

Норматив трудоемкости — содержит плановую величину затрат живого труда на производство одного изделия, выполнение единицы работы или услуги, а также одного комплекта различных работ. Трудоемкость измеряется в человеко-часах, человеко-минутах или нормо-часах и является, в отличие от нормы длительности, двухмерной величиной.

5.1. Режим рабочего времени в ДНЦ РАН, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Профкома.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.3. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в порядке, предусмотренном законодательством, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов, а в особо вредных условиях — не более 30 часов.

5.4. Инвалидам 1-2 групп, занятым в организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Инвалидам 3 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, если она оговорена в медицинском заключении, но с оплатой пропорционально отработанному времени.

5.5. Стороны договорились предоставлять возможность сотрудникам, по их желанию при наличии согласия руководителя подразделения и по согласованию с Профкомом, работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен с учётом производственной необходимости.

5.6. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

5.7. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного периода — месяца, может быть введён по соглашению Сторон — Работника и Работодателя.

5.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- ✓ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- ✓ донорам — три дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого минимального отпуска составляет 28 календарных дней.

5.10. Научным сотрудникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук — 42 календарных дня.

5.11. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

5.12. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжёлых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.13. Для работников ДНЦ РАН, имеющих звание «Ветеран труда», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 3-х до 6-ти дней при наличии финансовых возможностей Работодателя.

5.14. Для завершения диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук или доктора наук Работникам ДНЦ РАН могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.

5.15. Работникам всех категорий по уважительным причинам, в том числе и по семейным обстоятельствам, предоставляется отпуск без содержания, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, но не более одного года.

6. Подготовка и повышение квалификации кадров

Работодатель обязуется:

- ✓ поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путём создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.
- ✓ обеспечить квалифицированное руководство аспирантами и соискателями учёных степеней в процессе выполнения ими научной работы и содействовать оплате расходов, связанных с оформлением диссертационных материалов при подготовке к защите и её проведении;
- ✓ заботиться о повышении квалификации и социальной защищенности молодых ученых ДНЦ РАН;
- ✓ способствовать регулярному проведению конкурсов научных работ, семинаров, коллоквиумов, научных школ, лекций и докладов по новейшим достижениям науки, техники и культуры; организации отчетов научных работников, стажировавшихся или выполнявших НИР в отечественных и зарубежных научно-исследовательских учреждениях;
- ✓ способствовать своевременной и объективной оценке труда работника при проведении аттестации.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны договорились совместно:

- ✓ Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитета по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.
 - ✓ Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников ДНЦ РАН, и вырабатывать меры по их улучшению.
 - ✓ Определять степень ответственности должностных лиц и Работников ДНЦ РАН за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.
 - ✓ В ДНЦ РАН создаётся на паритетных началах и действует Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.
 - ✓ Работодатель совместно с Профкомом, уполномоченным органом по охране труда и уполномоченными по охране труда от трудового коллектива осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Стороны исходят из того, что Профком 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 труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2.1. Обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий и ответственные за их осуществление должностные лица указаны в Положении об организации работы по охране труда (Приложение № 1).

7.2.2. Работу по охране и улучшению безопасности труда в ДНЦ РАН проводить исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Обязательной аттестации по условиям труда подлежат рабочие места в ДНЦ РАН. По её результатам осуществлять, в установленном порядке, работу по охране и безопасности труда с учётом мнения Профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

7.2.3. Не допускать выполнения опасных или вредных для здоровья работ в необорудованных для этой цели помещениях, осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2.4. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда для работников (вводный и первичный со стажировкой на рабочем месте – для всех вновь принятых на работу; повторный – не реже 1 раза в полугодие – для всех категорий работающих; внеплановый и целевой – с работниками, проводящими работу по наряду-допуску), а также обучения по оказанию первой (доврачебной) помощи пострадавшим. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.2.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.2.6. Обеспечить обучение и проверку знаний сотрудников, подлежащих аттестации по безопасной эксплуатации электроустановок, объектов Госгортехнадзора и другим видам работ повышенной опасности. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.2.7. Организовать в установленные сроки проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать к работе лиц, не прошедших профосмотр в установленные сроки, а также Работников, имеющих медицинские противопоказания.

7.2.8. Обеспечить выдачу Работникам сертифицированной средств индивидуальной защиты и моющих, обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

7.2.9. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными

условиями труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединённый к основному, сокращённый рабочий день, а также доплату к тарифной ставке (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест по условиям труда).

7.2.10. Предоставлять членам уполномоченного органа по охране труда и уполномоченным по охране труда 3 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 7 дней в году с сохранением средней заработной платы.

7.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт в соответствии с действующим законодательством.

7.2.12. Нести материальную ответственность за вред, причинённый здоровью Работника увечьем или профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

7.2.13. Проводить страхование от несчастных случаев и профзаболеваний на производстве в установленном действующим законодательством порядке (ФЗ от 24.07.1998 № 125).

7.2.14. Централизованно закупать для подразделений средства для пополнения аптек первой медицинской помощи в соответствии с представлением уполномоченных по охране труда и с учётом специфики данного подразделения.

7.2.15. Ежегодно до 15 ноября текущего года выполнять все работы по подготовке помещений и территорий ДНЦ РАН к зиме в соответствии с имеющимися средствами.

7.2.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3. Профком обязуется:

- ✓ Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению ими обязанностей в области охраны труда и техники безопасности;
- ✓ Осуществлять общественный контроль за соблюдением безопасных условий труда на каждом рабочем месте;
- ✓ Предъявлять обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ при угрозе жизни и здоровью Работников и об устранении выявленных нарушений Законодательства о труде.

7.4. Работники обязуются соблюдать

7.4.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ДНЦ РАН.

7.4.2. Предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- ✓ немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.4.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

7.4.4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8. Медицинское обслуживание и социальное страхование Работников

Работодатель обязуется:

8.1. Принимать меры по предоставлению Работникам необходимой медицинской помощи в поликлиниках ФАНО (РАН).

8.2. Осуществлять систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи в подразделениях ДНЦ РАН.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основе действующего законодательства, Отраслевого соглашения по учреждениям, подведомственных ФАНО и настоящего коллективного договора (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации).

Профсоюзная организация ДНЦ РАН 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, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от Работников, не являющихся членами профсоюза.

Работодатель:

9.1. Создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН, реализации законных прав Работников и их представителей.

9.2. Обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН со стороны руководства ДНЦ РАН и структурных подразделений ДНЦ РАН, других должностных лиц ДНЦ РАН. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.3. Обеспечивает, в соответствии со статьей 377 ТК РФ и статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ежемесячное и бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН членских взносов, в размере не менее одного процента, из заработной платы членов профсоюза – работников ДНЦ РАН.

9.4. Первичная профсоюзная организация ДНЦ РАН, в соответствии с п.п. 5.3.6. и 6.3.6. Устава профсоюза работников РАН перечисляет установленную (5%) от размера ежемесячных профсоюзных взносов (от одного процента) на счет Профсоюза работников РАН.

9.5. Вводит в состав Ученого совета ДНЦ РАН, Совета молодых ученых ДНЦ РАН, комиссии по стимулирующим выплатам ДНЦ РАН и аттестационной комиссии ДНЦ РАН представителей Профкома ДНЦ РАН.

9.6. Гарантирует создать условия для проведения в рабочее время, не реже одного раза в год, профсоюзных собраний (конференций), для чего бесплатно предоставляется большой конференц-зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников.

9.7. Предоставляет, для осуществления уставной деятельности Профсоюза, в соответствии с абзацем 2 статьи 377 ТК РФ и статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", и безвозмездное пользование офисное помещение, оргтехнику, транспорт и бесплатный доступ ко всей необходимой информации по социально-трудовым

и другим вопросам, а так же, в целях обеспечения питанием работников ДНЦ РАН, передает в бесплатное пользование через заключение отдельного соглашения между Сторонами, с последующей передачей на баланс первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН, находящиеся на балансе ДНЦ РАН помещения кафе-столовой ДНЦ РАН по адресу г. Махачкала, ул. М. Гаджиева, 45. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, электроснабжение, газоснабжение, водоснабжение, канализация, вывоз ТБО и охрана осуществляются за счет Работодателя.

9.8. Работодатель может передавать в бесплатное пользование Профкому находящиеся на балансе ДНЦ РАН либо арендуемые ДНЦ РАН здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.9. Учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

С этой целью Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.10. Обязуется приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.11. Обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.12. Обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития ДНЦ РАН и регулирования в нём социально-трудовых отношений и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.13. В соответствии с абз. 7 статьи 377 ТК РФ, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН производится за счет средств работодателя в размере до ста процентов его среднемесячной заработной платы по основной должности, по согласованию с работодателем и при наличии финансовой возможности работодателя.

9.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от своей производственной деятельности, предоставляет свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе на время их краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

9.15. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.16. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ допускается в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

Профком:

- ✓ имеет право на достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников ДНЦ РАН;
- ✓ вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития ДНЦ РАН и регулирования в нём социальных и трудовых отношений, а также проекты этих актов;
- ✓ вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения профкома, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях через Интернет-сайт ДНЦ РАН;
- ✓ пользуется правом представления интересов Работника при разрешении трудовых споров.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть одобрен на Общем собрании (конференции) Работников ДНЦ РАН (или их полномочных представителей) и доведён до сведения всех Работников после его подписания.

10.2. В случае необходимости в настоящий Коллективный договор Стороны могут вносить соответствующие изменения и дополнения. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

10.3. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации не позднее одного месяца после его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.4. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в местный орган по труду в 7-дневный срок со дня его подписания.

10.5. Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение Коллективного договора.

10.6. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников ДНЦ РАН, проводят взаимные консультации.

10.7. Отчет о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается на общем профсоюзном собрании или на расширенном заседании Профкома и представителей руководства ДНЦ РАН и доводится до сведения всех работников ДНЦ РАН.

10.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.9. Стороны несут ответственность за невыполнение принятых на себя в Коллективном договоре обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров при заключении нового коллективного договора не должна превышать трёх месяцев.

Приложение: 1. Положение об организации работы и управление охраны труда в ДНЦ РАН

ФАНО РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ДАГЕСТАНСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

П Р И К А З

от 28.01.2016 г.

№ 6

Махачкала

П р и к а з ы в а ю:

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ввести в действие одобренный общим собранием работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского научного центра Российской академии наук коллективный договор между работодателем и работниками ДНЦ РАН на три года с 2016 по 2018 годы.



Врио председателя ДНЦ РАН
Д.И.Н.

М.С. Гаджиев



КОПИЯ ВЕРНА
Взнос
Взнос
Взнос

Протокол № 1
отчетно-выборного собрания первичной профсоюзной организации
Дагестанского научного центра Российской академии наук

"29" января 2016 г.

По предложению председателя профкома ДНЦ РАН и врио председателя ДНЦ РАН председателем собрания выбран Зобов Е.М., секретарем Рабаданова В.И.

Вступительное слово: Зобова Е.М.

Уважаемые коллеги!

Численность работников 104.

Присутствует 58.

Состоит на учете 40 членов Профсоюза.

Присутствуют на собрании 29 членов Профсоюза

Предлагаю начать работу нашего собрания.

Повестка дня:

1. О принятии коллективного договора ДНЦ РАН.
2. Отчет о работе профсоюзного комитета за период с 2011 г. по 2015 г.
3. Отчет ревизионной комиссии.
4. Выборы председателя первичной организации Профсоюза.
5. Выборы профсоюзного комитета.
6. Выборы ревизионной комиссии.

У кого будут дополнения и предложения к повестке дня. Предложений нет. Кто за данную повестку прошу голосовать. Кто за? Единогласно.

Разрешите ознакомить вас с проектом Коллективного договора. Коллективный договор подготовлен профкомом, потому что во все времена профсоюзная организация являлась представителем трудового коллектива. С ним ознакомилось руководство Центра и юрист.

Зачитывается проект Коллективного договора. (Договор прилагается).

В обсуждении приняли участие все присутствующие. Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые были даны подробные ответы.

СЛУШАЛИ: Казбеков А.Г. – Надо было вывесить Коллективный договор на сайт ДНЦ РАН для ознакомления и внесения поправок.

Зобов Е.М. – Мы вывесим Договор на сайте, профком соберет все предложения, обсудит их с руководством, а потом общее собрание примет повторно.

Гаджиев М.С. – Разъясните п.4.5.

Зобов Е.М.- Стимулирующие надбавки принимаются на комиссии по надбавкам. Если нет средств, то стимулирующая надбавка может урезаться, или если сотрудник не справляется со своими служебными обязанностями, то его лишают стимулирующих надбавок.

Магомедов А.Г.- Нужно было создать проект Договора, обсудить в отделах, а потом вынести на утверждение. Профсоюз не является представителем всех сотрудников, т.к. членов профсоюза меньше. Хотел бы попросить

присутствовать на профсобрании всех членов собрания, а не только членов профсоюза.

Поступило предложение от Морозан А.В. принять Коллективный договор, а не ждать месяц.

Голосовали: открытым голосованием. Против-1, воздержался-2. Большинство голосов проголосовали о заключении Коллективного договора.

ПОСТАНОВИЛИ:

Заключить коллективный договор в предложенной редакции.

2. СЛУШАЛИ: Мартовицкого В.И., председателя первичной профсоюзной организации о работе профсоюзного комитета за период 2011-2015 гг. (Доклад на 3 листах прилагается).

3. СЛУШАЛИ: Папушук В.Ю., председателя ревизионной комиссии за период с 2011-2015 гг. (Доклад на 1 стр. прилагается).

По отчетным докладом профсоюзного комитета и ревизионной комиссии

ВЫСТУПИЛИ: Магомедов М.Г.- Сколько путевок было выделено, и в какой форме они были предложены?

Мартовичский В.И. – Сейчас путевки уже не поступают.

Зобов Е.М. – Прошли те времена, когда здравницы в СССР содержались за счет профсоюзных организаций, которые и распределяли путевки по институтам. В современной истории были времена, когда путевки распределялись через Медуправление РАН, минуя профсоюзы. Организация представляла в Медуправление РАН списки желающих отдохнуть в санаториях и пансионатах, но нам представляли только путевки на зимние месяцы. Потом наша амбулатория распространяла "горящие" путевки. Можно отдыхать и в нашем пансионате "Наука". Роль профсоюзов сведена до полного минимума с развалом союза.

Председатель собрания Зобов Е.М. предлагает дать оценку работе профсоюзного комитета за период с 2011-2015 гг.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать работу профкома удовлетворительной.

2. Утвердить отчетный доклад ревизионной комиссии.

После голосования предложение принято единогласно.

4. СЛУШАЛИ: Зобова Е.М. о выборах председателя первичной организации Профсоюза.

Форма голосования - тайное.

Предложены кандидатуры:

Морозан А.В.

Магомедов А.Г.

Избрана счетная комиссия в составе:

Багомедова П.Р.

Хабибова А.Т.

Магомедов О.М.

Проведена процедура тайного голосования.

Результаты изложены в протоколе счетной комиссии.

Протоколы зачитывает председатель счетной комиссии Багомедова П.Р.

Протоколы счетной комиссии утверждены собранием. "За"-29, "против"- нет.

ПОСТАНОВИЛИ: По результатам голосования председателем первичной профсоюзной организации ДНЦ РАН на период с 2016-2019 гг. избрана Морозан А.В. при голосах 16 "за", 11 "против".

5. СЛУШАЛИ: Мартовицкого В.И. о выборах профсоюзного комитета. Предложены 4 кандидатуры.

СЛУШАЛИ: Гаджиев М.С.- Прошу внести кандидатуру Магомедова А.Г. в состав профкома.

Голосованием профсоюзный комитет избран в количестве 5 человек:

1. Атаев М.
2. Атаева Л.
3. Газимагомедов А.А.
4. Магомедов А.Г.
5. Рабаданова В.И.

6. СЛУШАЛИ: Мартовицкого о выборах ревизионной комиссии. Предложены 3 кандидатуры:

1. Палушук В.Ю.
2. Магомедова К.А.
3. Халидов А.А.

Голосованием утвержден состав ревизионной комиссии в составе трех человек.

ПОСТАНОВИЛИ: В состав ревизионной комиссии избрать:

1. Палушук В.Ю.
2. Магомедова К.А.
3. Халидов А.А.

СЛУШАЛИ: Гафуров – Очень пассивно ведет себя профсоюз. Нужно вести работу начальникам отдела среди своих работников, чтобы рядыполнились. Конечно роль профсоюза уже не та, что была раньше. Раньше ситуация была иной. Строилось жилье, были путевки. Можно обустроить помещения под занятия спортом в новом доме, поехать отдохнуть на базе ГБС. Новому составу профкома желаю хорошей работы.

Гаджиев М.С. – Хочу пожелать профкому ДНЦ РАН – вести агитационную работу по вступлению в ряды профсоюза. И чтобы, кто вышел из членов профсоюза, вернулись обратно.

Председатель собрания

Секретарь



Е.М. Зобов

В.И. Рабаданова

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

18 (всего) листов

Должность

Подпись

«

20

М. П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 18 листов

Приложенный — на — листах

Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в

МО «город Махачкала»

« 13 » 02 2017 г.

регистрационный № 8

начальник отдела Алибекова К. И.

тел. . 67 — 38 — 02

