


Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт геологии Карельского научного центра  
Российской академии наук (ИГ КарНЦ РАН)

УТВЕРЖДАЮ  
Председатель Профкома  
ИГ КарНЦ РАН  
*А.В. Гравин*  


УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГ КарНЦ РАН  
*В.В. Щипцов*  


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института геологии Карельского научного центра  
Российской академии наук (ИГ КарНЦ РАН)  
на 2015 – 2017 годы.

Принят на собрании трудового коллектива  
Института геологии 26 мая 2015 года

*Удостоверительная регистрация  
в Министерстве труда и занятости  
от 04 мая 2015, № 258  
главный специалист *О.В. Козлова**



Петрозаводск  
2015

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими действующими законодательными и нормативными правовыми актами между работодателем в лице директора ИГ КарНЦ РАН (именуемым далее Работодатель), действующего на основании Устава Института геологии КарНЦ РАН - с одной стороны и работниками Института в лице Профкома (именуемого далее Профком), действующего на основании Устава Профсоюза РАН, Устава Карельской региональной организации Профсоюза работников РАН - с другой стороны, именуемыми в дальнейшем **Сторонами**.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ИГ КарНЦ РАН, далее ИГ.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ИГ независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.4. **Представителем работников** является профсоюзный комитет.

При реализации норм и положений настоящего Коллективного договора во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях профком представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.5. **Представителем работодателя** могут являться уполномоченные директором ИГ лица в соответствии с уставными документами.

1.6. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства и принимают на себя обязательство соблюдать все его условия, нести предусмотренную законодательством РФ и настоящим Коллективным договором ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.7. Главной целью настоящего Коллективного договора является создание оптимальной основы для сотрудничества сторон в обеспечении благоприятных условий труда и поддержания достойного уровня жизни работников ИГ. Условием достижения поставленной цели является равноправие сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.

1.8. Коллективный договор обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в ИГ норм трудового законодательства РФ, защиту прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий, компенсаций, льгот, поддержание социальной стабильности в коллективе, развитие социального партнерства и защиту интересов его сторон.

1.9. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, общие подходы к регулированию условий и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии и льготы для работников ИГ, а также социальные гарантии для них.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен на 2015 – 2017 годы, вступает в силу с момента его подписания.

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

1.11. По взаимной договоренности Сторон в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров.

1.12. Невыполненные Работодателем в течение срока действия коллективного договора условия подлежат реализации и по окончании срока его действия. Эти пункты договора оформляются в виде приложения к новому тексту коллективного договора.

1.13. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет средств Работодателя.

1.14. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.15. В случае реорганизации одной из Сторон Коллективного договора ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.16. Подписание Коллективного договора директором ИГ и председателем профкома ИГ осуществляется после утверждения Коллективного договора собранием трудового коллектива ИГ.

Руководство ИГ, профком доводят до сведения работников ИГ текст Коллективного договора в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения.

1.17. Одна из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора в течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора.

1.18. Директор ИГ в семидневный срок со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости РК, обеспечивает издание текста настоящего Коллективного договора и осуществляет его рассылку в структурные подразделения ИГ.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. Под социальным партнерством в сфере труда (далее социальное партнерство) понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, внесению изменений и дополнений в действующий Коллективный договор создается орган социального партнерства – Согласительная комиссия – из равного представительства сторон, которая работает в соответствии с Положением о регламенте работы Согласительной комиссии (Приложение 7), которую возглавляют два сопредседателя: от Работодателей – заместитель директора ИГ по научной работе, от Работников – председатель профкома.

2.3. Основными **принципами социального партнерства** Работников и Работодателей являются (Ст. 24 ТК РФ):

- равноправие Сторон,
- уважение и учет прав и законных интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представительства Сторон;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения положений принятого Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

**2.4. Социальное партнерство осуществляется в формах** (Ст. 27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключению его;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;

- участия Работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей Сторон в разрешении трудовых споров.

2.5. Нормы локальных нормативных актов, принятые работодателем и ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения профкома, не подлежат применению. В таких случаях применяются нормы трудового законодательства, коллективного договора, Отраслевого Соглашения по РАН.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

3.1. Коллектив работников, каждый работник ИГ в срок и на соответствующем их квалификации профессиональном уровне обязаны выполнять фундаментальные и прикладные исследования, предусмотренные планами НИР, а также производственные задания в соответствии с должностными обязанностями при соблюдении правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка, установленных Работодателем.

3.2. Директор ИГ представляет и защищает интересы работников ИГ в ФАНО и Президиуме КарНЦ РАН, органах законодательной и исполнительной власти РФ и РК по вопросам финансирования, организации труда и управления трудом, обеспечения материальными и техническими ресурсами, капитального ремонта основных фондов с целью создания благоприятных и безопасных условий для производственной деятельности и для жизни работников.

#### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

3.3.2. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ИГ, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.3.3. Вносить предложения в Президиум КарНЦ РАН, ФАНО, Президиум РАН, Правительство РФ и РК по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения, социальной защиты и улучшения жилищных условий работников ИГ.

3.3.4. Принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников ИГ, создавать условия труда, соответствующие требованиям трудового законодательства, оснащать рабочие места оборудованием, современной оргтехникой, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, обеспечивать доступ к базам научно-технической информации, в том числе и через сеть Интернет, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе ИГ, совершенствовать систему оплаты труда, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки работников.

3.3.5. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении ИГ посредством:

- разработки и принятия постановлений и распоряжений по ИГ, локальных нормативных актов в ИГ по вопросам социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников, с учетом мнения профкома,

- проведения с профкомом переговоров по вопросам принятия локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам,

- предоставления Профкому информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- участия представителя профкома в оперативных заседаниях руководства ИГ;

- предоставления права присутствия представителя Профкома на всех заседаниях ученого совета,
- участия на постоянной основе председателя профкома в работе конкурсных, аттестационных и иных комиссий;
- участия работников ИГ в разработке и принятии коллективного договора;
- использования иных форм участия работников ИГ в управлении, определенных действующим законодательством РФ, локальными правовыми актами,

3.3.6. Предоставлять ОКП и профкому информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации, сокращения численности и штата работников;
- структурных преобразований и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру и соискательство.

3.3.7. Предоставлять профкому по мере подготовки установленную статистическую отчетность о размерах и структуре бюджета ИГ, численности и структуре занятых, а также другую информацию, затрагивающую интересы работников и не являющуюся охраняемой законом тайной.

3.3.8. Своевременно предоставлять в профком для ознакомления нормативные документы, поступающие по административной линии, касающиеся изменений в системе оплаты труда и условий труда работников ИГ.

3.3.9. Знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, действующими в ИГ.

3.3.10. Проводить встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения согласия с Профкомом при формировании или изменении условий найма, труда и его оплаты, а также других социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

3.3.11. Рассматривать в десятидневный срок требования профкома об устранении нарушений условий коллективного договора или невыполнении его пунктов.

3.3.12. Оказывать содействие работникам в оформлении диссертационных материалов и сдаче кандидатских экзаменов за счет средств ИГ.

#### **3.4. Работники обязуются:**

3.4.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

3.4.2. Поддерживать деловую репутацию и престиж Российской академии наук, Карельского научного центра РАН, ИГ.

3.4.3. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

3.4.4. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателю, исходя из принципов законности и обоснованной аргументированности.

3.4.5. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время, совершенствовать свое профессиональное мастерство.

3.4.6. Бережно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество работодателя, принимать меры к обеспечению его сохранности.

3.4.7. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ИГ.

#### **3.5. Профком обязуется:**

3.5.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

3.5.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, а также соблюдением коллективного договора. В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, или невыполнения его пунктов предъявить работодателю требования об устранении этих нарушений.

3.5.3. Осуществлять контроль, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

3.5.4. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, содействовать предотвращению и разрешению трудовых споров на основании действующего законодательства и настоящего Договора.

3.5.5. Предоставлять консультации и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

3.5.6. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства РФ и настоящего Коллективного договора.

3.5.7. В период действия настоящего Коллективного договора воздерживаться от объявления забастовок, акций протеста, приводящих к нарушению трудового процесса или наносящих ущерб Работодателю, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Коллективного договора. При наличии оснований для объявления забастовки или акции протеста, уведомлять Работодателя об организации протестных мероприятий и проводить с ним предварительные консультации в соответствии с действующим законодательством РФ. В случае нарушения данного пункта профком несет ответственность за организацию акции протеста, установленную законодательством РФ.

3.5.8. Предоставлять работодателю информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений, дополнений, а также разработки последующих КД.

### **3.6. Стороны Коллективного договора договорились:**

3.6.1. Взаимными усилиями обеспечивать достижение общей цели – повышение эффективности научной работы, уровня жизни Работников ИГ.

3.6.2. Принимать меры по урегулированию трудовых споров.

3.6.3. Способствовать притоку в ИГ молодежи, увеличению ее численности, закреплению молодых работников и специалистов, научному росту молодых работников. Оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.

3.6.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий РФ, РК, награждению почетными грамотами.

3.6.5. Способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала ИГ, проводить консультации при подготовке проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих интересы работников ИГ.

3.6.6. Перед ежегодным отчетным собранием директора ИГ проводить рабочие консультации директора ИГ с профкомом.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Производить полную и своевременную выплату работникам ИГ заработной платы в соответствии с трудовым договором и установленной системой оплаты труда, включающей:

- **должностной оклад**, который устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

(ЕКС) а также с учетом государственных гарантий по оплате труда и в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (постановление Правительства РФ от 22.04.06 г. №236, постановления Президиума РАН от 26.06.07 г. №162, от 23.09.08 г. №530, от 20.01.2009 № 28) и Положения об оплате труда в Институте геологии от 16 февраля 2015 года;

- **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, работу в местности, приравненной к районам Крайнего Северу, за ученую степень и др.);

- **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами ИГ.

4.1.2. Виды, условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, порядок указанных выплат осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда в ИГ от 16.02.2015, утвержденным директором ИГ по согласованию с профкомом, и являющимся Приложением к Коллективному договору ИГ.

**4.1.3.** Изменять по мере необходимости и при обязательном участии профкома Положение об оплате труда в ИГ.

**4.1.4.** Выплачивать работникам заработную плату 6-го и аванс 21-го числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на банковский счет работника, указанный им в заявлении на основании статьи 136 ТК РФ.

**4.1.5.** При нарушении установленного срока выплаты работникам ИГ заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**4.1.6.** Если в случае задержки выплаты работникам ИГ заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановил работу на весь период до выплаты задержанной суммы, выплачивать работнику денежную компенсацию за весь период задержки в размере среднего заработка.

**4.1.7.** Выдавать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**4.1.8.** Устанавливать доплату работникам при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

**4.1.9.** Не превышать 50-процентный размер удержаний из заработной платы в месяц.

**4.1.10.** Соблюдать единый порядок исчисления средней заработной платы, установленный Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90 ФЗ и постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922.

4.1.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.1.11. Учитывать мнение профкома ИГ и ОКП при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.

4.1.12. Устранять все допущенные ошибки в начислении заработной платы, отпускных, выплат по больничному листу и исчислении различных налогов в течение пяти рабочих дней с даты обнаружения ошибки, подтвержденной заявлением работника на имя директора, а также осуществлять перевод денег на банковскую карту работника в течение указанного срока.

4.1.13. Производить оплату времени простоя не по вине работника в размере не менее 100% от средней заработной платы.

4.1.14. Запрашивать в ФАНО средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных Приказом Минобразования РФ от 27 марта 1998 г. №814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ».

4.1.15. Выплачивать командировочные расходы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 749 от 13.10.2008, а суточные при выполнении работ, финансируемых из внебюджетных источников - в размере 700 рублей в сутки (в соответствии с пунктом 10 указанного Постановления).

#### **4.2. Профком обязуется:**

4.2.1. Осуществлять контроль над правильностью применения установленных систем оплаты труда всех категорий работников (членов профсоюза).

4.2.2. Участвовать в разработке или доработке Положения об оплате труда в ИГ и других локальных нормативных актов по оплате труда работников ИГ и осуществлять контроль за правильностью применения работодателем данного Положения.

## **5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Устанавливать норму рабочего времени из расчета 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин при пятидневной с двумя выходными днями рабочей неделе для работников, работающих на полную ставку.

5.1.2. Устанавливать сокращенный режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

5.1.3. Уменьшать продолжительность рабочего дня на один час накануне нерабочего праздничного дня. Предоставлять работникам перерывы для отдыха и питания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. В подразделениях, где по условиям работы перерывы установить нельзя (аналитическая лаборатория), работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате работодателем.

5.1.4. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно графика отпусков. Работникам, имеющим ученые степени, предоставлять основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня кандидатам наук и 56 календарных дней докторам наук в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949.

5.1.5. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- всем работникам ИГ продолжительностью 16 календарных дней в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством (Приложение 5).

5.1.6. Не допускать соединения отпусков более чем за два года. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев; часть отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.1.7. Предоставлять очередные отпуска приказом по истечении двух календарных лет сотрудникам, не использовавшим по неуважительным причинам отпуск согласно графика отпусков.

5.1.8. Оплачивать стоимость проезда Работникам и неработающим членам семьи к месту отдыха и обратно раз в два года в соответствии с «Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей», утвержденных Постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 N 455. Оплата стоимости проезда к месту отпуска работника и неработающих членов его семьи производится по



заявлению работника не позднее, чем за три дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании проездных документов. Право на компенсацию оплаты стоимости проезда в отпуск возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации – через 6 месяцев.

5.1.9. Оплачивать стоимость проезда в пределах РФ работникам ИГ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (Статья 323 ТК).

5.1.10. Предоставлять по просьбе работника (родителя, опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка, 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 РФ).

5.1.11. Предоставить право: 1) на отпуск в летнее время женщинам, имеющим детей до 14-летнего возраста; 2) на неоплачиваемый отпуск в дни школьных каникул (кроме летних) женщинам, имеющим детей школьного возраста, продолжительностью не более 14 дней.

5.1.12. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам ИГ в случае рождения ребенка (5 дней), собственной свадьбы (5 дней), свадьбы детей (3 дня), смерти близких родственников (5 дней, не считая времени в пути); наличия в семье двух и более детей в возрасте до 12 лет (3 дня), наличия в семье ребенка младшего школьного возраста (1-4 классы) (3 дня). Предоставлять одному из родителей, имеющих детей-учеников начальной школы, дополнительный день отдыха 1 сентября с сохранением заработной платы. (Ст. 41 ТК РФ).

Отпуска, перечисленные в данном пункте, не переносятся и не присоединяются к очередному отпуску.

5.1.13. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих детей до 16 лет, право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.1.14. Предоставлять в случае болезни работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

5.1.15. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в ИГ, право на одновременный уход в отпуск.

5.1.17. Предоставлять работникам право разбивать отпуск на части в соответствии с графиком отпусков.

**5.2. Работодатель** может при наличии финансовой возможности:

5.2.1. Устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению работника с оплатой труда пропорционально отработанному им времени, или выполненному объему работы.

**5.3. Работники ИГ** обязуются соблюдать режим труда и отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка ИГ, а также использовать основной и дополнительный отпуска в соответствии с графиком отпусков.

## **6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

**6.1. Стороны договорились принимать следующие меры в интересах укрепления кадрового потенциала:**

- совершенствование систем оплаты труда всех категорий работников ИГ;
- улучшение условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда, производственных процессов;

- повышение результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- развитие и сохранение кадрового потенциала, привлечение в науку молодёжи, обеспечение достойного положения кадровых работников ИГ;
- содействие занятости высвобождаемых работников.

#### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. При приеме на работу безвозмездно обеспечивать работника трудовой книжкой, а также безвозмездно выдавать вкладыш к трудовой книжке постоянным сотрудникам, если в этом возникла необходимость.

6.2.2. Осуществлять прием работников на научные должности в ИГ по конкурсу и проводить аттестацию работников в соответствии с утвержденными нормативными документами.

6.2.3. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям по профилю работы института.

6.2.4. Сохранять за работниками средний заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.5. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

6.2.6. Производить увольнение работников по сокращению численности и штата только с соблюдением требований ч. 3 ст. 81, ст. 180, а для членов профсоюза ст. 373 ТК РФ при невозможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, или на измененные условия трудового договора, ст. 74 ТК РФ.

6.2.7. Ставить в известность Профком ИГ в письменной форме за три месяца до момента сокращения работников.

6.2.8. Разрешать работникам, подлежащим сокращению, по их личному заявлению осуществлять переквалификацию и решать вопросы трудоустройства в течение этого срока (три месяца) при неполной занятости на основном рабочем месте с сохранением средней заработной платы.

6.2.9. Сохранять за работниками среднюю зарплату на весь срок обучения (до трех месяцев) при переквалификации с отрывом от производства в случае предупреждения об увольнении по сокращению штатов и по согласованию с руководителем.

6.2.10. Вести в соответствии с планом подготовку научных кадров высшей квалификации через основную аспирантуру и докторантуру, а также через целевую аспирантуру при условии заключения договора.

#### **6.3. Профком обязуется:**

Принимать участие в работе аттестационных и конкурсных комиссий, а также в рассмотрении структуры ИГ с целью реорганизации, в реализации мер, способствующих воспроизводству научных кадров, сохранению и повышению научного потенциала ИГ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Стороны Коллективного договора признают приоритет жизни и здоровья работников в качестве главного направления политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию этой политики в ИГ.

#### **7.2. Стороны обязуются:**

7.2.1. Осуществлять регулярный контроль условий труда.

7.2.2. Обеспечивать своевременный пересмотр и утверждение нормативных документов по охране труда.

7.2.3. Предусматривать фиксированный объем финансовых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда в ежегодно заключаемых Соглашениях по охране труда,

являющихся обязательным приложением к данному коллективному договору и утверждаемых работодателем и председателем профкома.

### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Обеспечивать безопасные условия труда работникам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда и принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3.2. Регулярно информировать трудовые коллективы об изменениях в нормативных документах, регулирующих охрану труда, организовать систему непрерывного обучения руководящих работников и специалистов, ответственных за безопасность труда и охрану здоровья.

7.3.3. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, определяя в нем организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения. По мере возможности обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда, включаемых в это Соглашение (Приложение 1).

7.3.4. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Проводить мероприятия по специальной оценке условий труда в ИГ в соответствии с действующим законодательством.

7.3.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.8. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для лиц до 21 года – ежегодные) на основании приказа Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

Не допускать к работе лиц, не прошедших осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям.

7.3.9. Проводить инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве; стажировку на рабочем месте; проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности (в т. ч. по программе пожарно-технического минимума), безопасных методов и приемов выполнения работ. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные инструктажи, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.10. Организовывать в соответствии с установленным порядком обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов ИГ.

7.3.11. Обеспечивать разработку и утверждение в установленном порядке инструкций по охране труда для работников по профессиям и видам работ.

7.3.12. Обеспечивать за счет средств ИГ приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно действующему законодательству (Приложение 2)

7.3.13. Обеспечивать за счет средств ИГ приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, другими вредными факторами (Приложение 3)

7.3.14. Проводить планово-предупредительный ремонт инженерных сетей, в т.ч. систем отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха, научного и технологического оборудования; обеспечивать проведение регламентированных испытаний электроустановок и безопасную эксплуатацию грузоподъемных механизмов и сосудов, работающих под давлением. Предпринять меры для проведения капитального ремонта системы вентиляции.

7.3.15. Предоставлять работникам льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда и на основании действующего законодательства:

– компенсационные выплаты за работу с вредными и опасными условиями труда на основании заключения комиссии по специальной оценке условиям труда (Приложение 4)

– сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск (Приложение 5)

– бесплатную выдачу молока, других равноценных пищевых продуктов или выплаты, компенсирующие выдачу названных продуктов (Приложение 6)

7.3.16. Выполнять в установленные сроки все работы по подготовке помещений научных и производственных подразделений для работы в зимних условиях: предусмотреть утепление окон в служебных и производственных помещениях. Готовность помещений оформлять актом комиссии с участием представителей ОКП, профкома ИГ, амбулатории, службы охраны труда.

7.3.17. Не допускать переноса отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3.18. Выделять средства службе охраны труда на приобретение комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ИГ.

7.3.19. Планировать и проводить организационно-технические мероприятия по пожарной безопасности и обеспечивать помещения первичными средствами пожаротушения и противопожарным инвентарем в соответствии с нормами пожарной безопасности, спецификой работы лабораторий, классом пожаровзрывоопасности помещений и категорией производств.

7.3.20. Выделять средства на проведение флюорографического обследования работников ИГ в период ежегодных периодических медицинских осмотров и на проведение профилактических (противоэнцефалитных и других) прививок и необходимую вакцинацию сотрудников.

7.3.21. Содействовать организации оздоровительных мероприятий и физкультурных занятий.

7.3.22. Получить в страховой компании, страхующей сотрудников ИГ, официальный документ с перечнем лекарственных средств, материалов и платных медицинских услуг, по которым страховая компания обязана компенсировать затраты застрахованных сотрудников ИГ и передать его копию в Профком.

7.3.23. Предоставлять профкому по его запросам оперативную информацию о расходовании средств социального страхования.

#### **7.4. Работники обязуются:**

7.4.1. Строго соблюдать правила и нормы охраны труда на своем рабочем месте.

7.4.2. Постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство в целях обеспечения безопасности труда.

7.4.3. Соблюдать сроки прохождения ежегодного профосмотра и профилактических прививок в целях охраны своего здоровья.

7.4.4. Незамедлительно сообщать работодателю обо всех случаях нарушения правил охраны труда в ИГ.

## **7.5. Профком обязуется:**

7.5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников ИГ в области охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда.

7.5.2. Анализировать состояние условий и охраны труда в ИГ, отстаивать интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносить соответствующие предложения Работодателю, в Президиум Центра.

7.5.3. Организовывать посещения страхделегатами больных работников ИГ (членов профсоюза) на дому и в лечебных учреждениях.

7.5.4. Ежегодно оказывать материальную помощь активным донорам - членам профсоюза – за счет средств профсоюза по представлению амбулатории.

7.5.5. Организовывать для работников (членов профсоюза) и членов их семей коллективные культурно-просветительные и оздоровительные мероприятия, поездки за грибами и ягодами.

## **8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

### **8.1. Стороны Коллективного договора считают необходимым:**

8.1.1. Ходатайствовать перед Президиумом КарНЦ РАН о принятии мер по улучшению жилищных условий работников ИГ. Обратиться в Правительство РК и **ФАНО** с ходатайствами:

- о выделении средств на жилищное строительство для кадровых работников учреждений Центра, принятых на учет для получения ими жилых помещений по договорам социального найма до 1 марта 2005 года (Ст. 6 ФЗ 189), в том числе проживающих длительное время в общежитии;

- об использовании имеющихся в оперативном управлении КарНЦ РАН земель федерального подчинения для строительства жилья работникам Центра.

8.1.2. Содействовать работе с детьми и подростками, развитию образовательной деятельности в учреждениях Центра.

### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более трех месяцев.

8.2.2. Осуществлять единовременную выплату при увольнении работников при выходе на пенсию, в том числе по представлению Профкома.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Содействовать деятельности профкома ИГ по представительству и защите трудовых прав работников ИГ.

9.1.2. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации и ее выборного органа, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности первичной, региональной организаций, их выборных органов и Совета Профсоюза, если она не противоречит положениям действующего законодательства РФ.

9.1.3. Обеспечить Профкому возможность пользоваться множительной техникой бесплатно, предоставить возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

9.1.4. Предоставлять профкому помещения для проведения конференций, собраний и иных мероприятий,

9.1.5. Обеспечивать Профком в случае необходимости транспортными средствами по предварительной договоренности.

9.1.6. Перечислять бесплатно и одновременно с зарплатой на счет ОКП членские взносы из заработной платы членов профсоюза по их заявлениям. Бухгалтерия ИГ не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.1.7. Освобождать членов профкома от производственной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива (при необходимости длительного отвлечения от работ - по предварительному согласованию сроков с работодателем) на время их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.1.8. Предоставлять по мере необходимости профсоюзным организациям Центра, а также другим общественным организациям при Центре (Совету ветеранов, научным обществам и т.д.) в бесплатное пользование зал заседаний для проведения общественных мероприятий в согласованное с администрацией время.

9.1.9. Не допускать переаттестации и изменения должности работников ИГ, избранных на должности председателя профкома и его заместителя, а также членов ОКП в течение срока действия их выборных полномочий без их согласия.

9.1.10. Предоставлять по обращениям Профкома и письменного согласия лица, по которому собираются материалы личного характера, информацию о расчетах заработной платы работников (членов профсоюза) в случаях возникновения трудовых споров.

9.1.11. Регулярно информировать профком по всем вопросам, имеющим отношение к настоящему КД.

#### **9.2. Работодатель может:**

9.2.1. Устанавливать ежемесячную надбавку не освобожденному руководителю профкома (на период его избрания) в размере до 50% от должностного оклада по занимаемой должности.

9.2.2. Командировать представителя профкома для участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзом РАН, за счет средств ИГ.

#### **9.3. Профком обязуется:**

9.3.1. Проводить переговоры и консультации с руководством ИГ по вопросам, затрагивающим интересы работников ИГ.

9.3.2. Участвовать в работе совещаний, комиссий, рабочих групп при разработке документов социально-трудовой направленности в ИГ.

9.3.3. Регулярно доводить до сведения работников информацию о результатах переговоров и рабочих консультаций с руководством Центра и ИГ.

9.3.4. Регулярно информировать дирекцию о решениях, принятых профкомом или ОКП по вопросам, затрагивающим интересы работников ИГ, а также имеющих отношение к выполнению настоящего Коллективного договора.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. В течение срока действия отдельные пункты Коллективного договора или разделы могут изменяться по предложению профкома и представителей Работодателя при согласовании и одобрении Согласительной комиссии и оформляться в виде приложения к КД, которое доводится до сведения коллектива в двухнедельный срок.

10.2. Согласительная комиссия периодически контролирует выполнение разделов Коллективного договора, а также организует ежегодную проверку его выполнения в целом.

10.3. Подведение итогов выполнения Коллективного договора и составление проекта нового Коллективного договора осуществляются Согласительной комиссией. Итоги выполнения договора, проект нового договора обсуждаются и утверждаются собранием трудового коллектива. На собрании дается оценка деятельности руководства ИГ, а также Профкома по выполнению Коллективного договора. В зависимости от качества выполнения конкретных пунктов и разделов Коллективного договора собранием принимается решение о поощрении или привлечении к ответственности конкретных лиц.

10.4. Представители профкома ИГ обязуются подготовить текст Коллективного договора на следующий срок до 20 декабря 2014 года.

10.5. Представители Работодателя и представители Работников обязуются до февраля месяца 2015 года заключить Коллективный договор на 2015 и последующие годы.

### Приложение 1 к п. 7.3.3.

#### Соглашение по охране труда в ИГ КарНЦ РАН на 2015 год.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения
1.	Проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников ИГ, работающих с вредными и опасными производственными факторами, флюорографическое обследование	1-2 кварталы
2.	Вакцинация (ревакцинация) против клещевого энцефалита сотрудников, выезжающих на полевые работы	в соответ. с графиком
3.	Обеспечение сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах, выполняемых в полевых условиях или связанных с загрязнением спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ	в течение года
4.	Обеспечение сотрудников, занятых на работах с загрязнением и др. вредными факторами мылом и моющими средствами.	в течение года
5.	Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (либо компенсации, эквивалентной стоимости молока) сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации (спецоценки) рабочих мест).	в течение года
6.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи, в том числе полевые отряды.	в течение года
7.	Обучение руководителей по охране труда и пожарной безопасности	4 квартал
8.	Проведение специальной оценки условий труда	4 квартал
9.	Замена раковины в к. 117, 118, 116	в течение года
10.	Замена окон к.511, 301, 318, 319	в течение года

11.	Замена линолеума в к. 109, 109а, 417, 116	в течение года
12.	Замена плитки в вытяжных шкафах к. 117, 319	в течение года
13.	Замена напольного покрытия на плитку к. 216	1 квартал

## Приложение 2 к п. 7.3.12.

### Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам ИГ Кар НЦ РАН

(На основании Постановления Министерства труда и социального развития от 16 декабря 1997 г. № 63 Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

*Приложение 7 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций Российской Академии наук; аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда)*

№пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
<b>1. Лаборатории</b>			
1	Лаборант; монтажник радио-электронной аппаратуры и приборов, настройщик полупроводниковых приборов	<i>При выполнении работ по моделированию и налаживанию электровычислительных, полупроводниковых установок и аппаратуры (Приложение 7, I п.4):</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки хлопчатобумажные	дежурные
		Очки защитные	до износа
2	Лаборант, техник	<i>При непосредственной занятости на дроблении, измельчении и шлифовке ископаемых и горных пород (Приложение 7, I п.6)</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		респиратор	До износа
3	Лаборант, инженер, научный сотрудник, техник	<i>При постоянной работе с едкими, токсическими и взрывчатыми веществами (Приложение 7, I п.7):</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые (только для лаборантов)	Дежурные



		Очки защитные	До износа
		Противогаз	Дежурный
		<i>При работе с кислотами:</i>	
		Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного	1
4	Лаборант, инженер, научный сотрудник, регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов, техник	<i>При выполнении работ непосредственно на установках ВЧ, УВЧ и радиолокационных установках(Приложение 7, I п.9):</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Очки защитные	До износа
5	Лаборант, дефектоскопист, инженер, научный сотрудник, техник	<i>При постоянной работе на установках (аппаратах), являющихся источниками рентгеновского излучения (Приложение 7, I п. 10):</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук из просвинцованной резины	Дежурный
		Перчатки из просвинцованной резины	Дежурные
		Галоши диэлектрические	Дежурные
		Шапочка хлопчатобумажная	Дежурная
6	Лаборант, техник	<i>При постоянной работе на полярографах, спектрометрах, спектрографах и электронных микроскопах(Приложение 7, I п.6):</i>	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
<b>II. Научные экспедиции</b>			
7	Работники отрядов и экспедиций	<i>При работе в полевых условиях в инвентарь экспедиции выдается (Приложение 7, II п.30):</i>	
		Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	
		Сапоги кожаные или ботинки кожаные	
		Плащ или полуплащ непромокаемый	
		Рукавицы комбинированные	
		Очки защитные	
		Куртка на утепляющей подкладке	
		Для работников отрядов и экспедиций, работающих в заболоченных местах и на гидрогеологических работах, дополнительно, как инвентарь, выдаются резиновые сапоги	
		Работникам отрядов и экспедиций, работающим в полевых условиях на территории природных очагов энцефалита, дополнительно выдаётся противэнцефалитный костюм со сроком носки 3 года.	

**Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств ИГ КарНЦ РАН**

(В соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами». Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.)

<b>Профессия или должность</b>	<b>Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств</b>	<b>наименование работ и производственных факторов</b>	<b>норма выдачи на 1 работника в месяц</b>
<b>И. Лаборатория аналитическая</b>			
Главный специалист-химик Главный химик Ведущий химик Старший химик Старший лаборант	<u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства  <u>Восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.  Работы с кислотами, щелочами, солями; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200г.мыло или 250 мл. жидкие моющие средства  100 мл.
<b>II. Лаборатория технологической минералогии и обработки камня</b>			
Инженер Инженер-технолог Инженер-геолог Старший лаборант	<u>восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл.
Инженер Инженер-технолог Инженер-геолог Старший лаборант	<u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г.мыло или 250 мл. жидкие моющие средства
Инженер-технолог Старший лаборант	<u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства  - очищающие пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, клеи, сажа, производственная пыль	300г.мыло или 500 мл.жидкие моющие средства  200мл.
<b>III. Лаборатория геологии, технологии и экономики минерального сырья</b>			

Инженер-технолог Старший лаборант	<u>Восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл.
Инженер-технолог Старший лаборант	<u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г.мыло или 250 мл. жидкие моющие средства
Старший лаборант	<u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства  - очищающие пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, клеи, сажа, производственная пыль	300г.мыло или 500 мл.жидкие моющие средства  200мл.
<b>IV. Лаборатория шунгитов</b>			
Инженер-технолог	<u>Восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  <u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)  Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл.   200г.мыло или 250 мл. жидкие моющие средства
<b>V. Лаборатория региональной геологии и геодинамики</b>			
Старший лаборант	<u>Восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  <u>Очищающие средства</u> - мыло или жидкие моющие средства	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)  Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл.   200г.мыло или 250 мл. жидкие моющие средства
<b>VI. Лаборатория физико-химических исследований нанокремнистых материалов</b>			
Инженер-технолог Старший лаборант	<u>Восстанавливающие средства</u> - регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл.
Инженер-	<u>Очищающие средства</u>	Работы, связанные с	200г.мыло

технолог Старший лаборант	- мыло или жидкие моющие средства	легкосмываемыми загрязнениями	или 250 мл. жидкие моющие средства
Сотрудники, выезжающие на полевые работы	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл.

#### Приложение 4 к п. 7.3.15

### Перечень рабочих мест, профессий и должностей сотрудников, для которых устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством за работу во вредных условиях труда

Основание: статья 147 Трудового Кодекса РФ, Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.86 г. №387/22-78 (с изм.), аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда.

Должность	Класс условий труда	Размер повышения оплаты труда (% долж. оклада)
<b>Лаборатория технологической минералогии и обработки камня</b>		
Заведующий лабораторией	3.2	8%
Старший инженер-технолог	3.2	8%
Инженер-технолог	3.2	8%
Инженер-технолог	3.1	4%
Инженер	3.2	8%
Ведущий геолог	3.1	4%
Старший лаборант	3.2	8%
<b>Лаборатория геологии, технологии и экономики минерального сырья</b>		
Старший научный сотрудник	3.1	4%
Научный сотрудник	3.3	8%
Старший инженер-технолог	3.1	4%
Старший лаборант	3.1	4%
<b>Лаборатория шунгитов</b>		
Заведующий лабораторией	3.1	4%
Младший научный сотрудник	3.1	4%
Ведущий инженер-технолог	3.1	4%
<b>Лаборатория аналитическая</b>		
Главный специалист-химик	3.1	4%
Ведущий химик	3.1	4%
Старший химик	3.1	4%
Ведущий физик	3.1	4%
Инженер-физик	3.1	4%
<b>Лаборатория физико-химических исследований нанокремнистых материалов</b>		

Заведующий лабораторией	3.1	4%
Научный сотрудник	3.1	4%
Инженер-технолог	3.1	4%
Старший лаборант	3.1	4%

**Примечание:**

Доплата за работу во вредных условиях труда производится за фактически отработанное время во вредных условиях труда по таблице.

**Приложение 5 к п. 7.3.15**

**Перечень**

**рабочих мест, профессий и должностей сотрудников ИГ КарНЦ РАН, которым устанавливается сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда**

Основание: Трудовой кодекс РФ статьи 92, 117; Список производств, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (Пост.Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 25.10.1974 г.№ 298/П-22 с изменениями и дополнениями); аттестация рабочих мест; специальная оценка условий труда

<b>должность</b>	<b>продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)</b>	<b>основание</b>
<b>Лаборатория аналитическая</b>		
Главный специалист-химик	14	Список XLII 1в
Ведущий химик	14	Список XLII 1в
Старший химик	14	Список XLII 1в
Ведущий физик	21	Список XLI 6
Ведущий физик	14	Список XLII 1в
Инженер-физик	14	Список XLII 1в
<b>Лаборатория технологической минералогии и обработки камня</b>		
Заведующий лабораторией	14	Список XLII 1в
Старший инженер-технолог	14	Список XLII 1в
Инженер-технолог	14	Список XLII 1в
Инженер-технолог	14	Список XLII 11
Ведущий геолог	14	Список XLII 1в
Инженер	14	Список XLII 1в
Старший лаборант	14	Список XLII 1в
Старший лаборант	14	Список XLII 11з
<b>Лаборатория геологии, технологии и экономики минерального сырья</b>		
Научный сотрудник	14	Список XLII 11з
<b>Лаборатория шунгитов</b>		

Заведующий лабораторией	14	Список XLII 11е
Младший научный сотрудник	14	Список XLII 1 в
Ведущий инженер-технолог	14	Список XLII 1 в
<b>Лаборатория физико-химических исследований наноуглеродных материалов</b>		
Инженер-технолог	14	Список XLII 1 в

### Приложение 6 к п. 7.3.15

#### Перечень

**Рабочих мест, профессий и должностей сотрудников ИГ КарНЦ РАН, которым предоставляется бесплатное получение молока или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, в связи с работой во вредных условиях труда**

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 45н от 16.02.09; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.04.2010г. №245н, результаты аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда

<b>должность</b>	<b>основание</b>
<b>Лаборатория аналитическая</b>	
Главный специалист-химик	228 гидрохлорид (соляная кислота) 256 серная кислота
Ведущий химик	228 гидрохлорид (соляная кислота) 256 серная кислота
Старший химик	228 гидрохлорид (соляная кислота) 256 серная кислота
Старший лаборант	228 гидрохлорид (соляная кислота) 256 серная кислота
Ведущий физик	228 гидрохлорид (соляная кислота) 256 серная кислота
<b>Лаборатория технологической минералогии и обработки камня</b>	
Инженер-технолог	257 силикатсодержащие пыли
Старший лаборант	257 силикатсодержащие пыли
<b>Лаборатория физико-химических исследований наноуглеродных материалов</b>	
Инженер-технолог	639 толуол
Старший лаборант	330 тетрахлорметан

## ПОЛОЖЕНИЕ о регламенте работы Согласительной комиссии

1. Состав Согласительной комиссии объявляется приказом директора ИГ КарНЦ РАН. **Сопредседателями** ее являются: со стороны **Работодателя** – зам. директора по научным вопросам, со стороны **Работников** – председатель профсоюзного комитета ИГ.

2. Цель деятельности Комиссии – регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов Сторон социального партнерства в ИГ КарНЦ РАН.

3. Основными задачами Комиссии являются: ведение коллективных переговоров, проведение консультаций по вопросам социально-трудовых отношений, а также согласование позиций Сторон по основным направлениям социальной работы в трудовом коллективе ИГ; подготовка проекта Коллективного договора по ИГ КарНЦ РАН и его обсуждение.

4. Представители Сторон являются членами Комиссии, общее количество членов Комиссии от каждой из Сторон не может превышать 7 человек. Представителей работников определяет Профком.

5. Комиссия рассматривает и обсуждает предложения от сотрудников и администрации, поступившие не позднее, чем за один день до начала заседания комиссии.

6. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины членов каждой из Сторон.

7. Поправки к коллективному договору считаются принятыми, если за них проголосовало (при раздельном голосовании каждой Стороны) не менее половины присутствующих членов Согласительной комиссии с каждой стороны.

8. При недостижении согласия споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

9. Срок полномочий Согласительной комиссии устанавливается сроком действия Коллективного договора.

### Протокол разногласий

В коллективный договор не вошел пункт «6.2.11. Принять меры по оснащению шлифовальной мастерской современным оборудованием, позволяющим обеспечить сотрудников Института достаточным количеством шлифов».

Мнение профкома. В силу геологических особенностей Карелии петрографический метод исследований является основным для геологов Института. Метод требует изучения шлифов. Имеющееся в Институте оборудование для производства шлифов устарело морально и физически. Изготавливаемого сейчас количества шлифов не хватает для работы сотрудников, поэтому шлифы приходится заказывать в шлифовальных лабораториях других организаций. Сотрудники, не имеющие грантов или хоздоговоров, вынуждены оплачивать изготовление шлифов за свой счет.

За последнее время в Институте появилось новое дорогостоящее оборудование (в том числе сканирующий электронный микроскоп с микроанализатором INCA, ICP-спектрометр). Профком полагает, что администрации института необходимо предпринять шаги по приобретению современного высокопроизводительного оборудования, позволяющего изготавливать шлифы низкой себестоимости и высокого качества.

Мнение администрации. Неоднократно представляемые заявки на приобретение современного оборудования для изготовления шлифов за счет бюджетного финансирования заканчивались отказом. Администрация института считает, что этот вопрос должен решаться за счет разработки нескольких предложений, включая возможность приобретения оборудования за счет внебюджетных средств, получаемых лабораторией при выполнении договоров. Научно-вспомогательные лаборатории должны зарабатывать деньги. Такая практика имеет место во многих академических институтах.