

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН



« 28 » Т.А. Беспятова
2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
чл. корр. РАН

« 19 » 07 Н.Н. Немова
2015 г.

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки
Института биологии Карельского научного центра
Российской академии наук
(ИБ КарНЦ РАН)
на 2015–2018 годы**

Принят на заседании
Согласительной комиссии
«19» июня 2015 г.
протокол № 2

*Удостоверенная регистрация
в Минюсте от 19 июня 2015 г. № 307
главной специалисткой*



Петрозаводск

2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками **Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии Карельского научного центра Российской академии наук (ИБ КарНЦ РАН)** далее **Институт**, в лице их **полномочных представителей**, именуемых в дальнейшем **Сторонами**. Полномочность работодателя и представителей работников подтверждена их уставными документами.

1.2. **Работодателем** является **директор Института**, действующий в соответствии с Уставом Института.

1.3. **Представителем работников** является профсоюзный комитет профсоюзной организации Института в лице **председателя профсоюзного комитета**.

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

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами, регуливающими социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Института.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом и заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, развития инициативы работников, направленной на создание благоприятных условий деятельности Института, повышение эффективности их работы, привлечения и закрепления в Институте высококвалифицированных научных кадров и практической реализации принципов социального партнерства. Условием достижения поставленной цели является равноправие и взаимная ответственность Сторон при реализации положений настоящего Коллективного договора.

Договаривающиеся Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в Институте норм трудового законодательства Российской Федерации, защиту прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий, компенсаций, льгот, поддержание социальной стабильности в коллективе и защиту интересов его Сторон.

1.7. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, регулирует условия и охрану труда, режим труда и отдыха, трудовые гарантии и льготы для работников Института. Установленные для работников социальные гарантии не ограничивает права Работодателя в расширении этих гарантий, компенсаций и льгот, в том числе за счет собственных средств Института.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен на 2015–2018 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора.

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

1.9. По взаимной договоренности Сторон в Коллективный договор вносятся 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.

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

1.11. Одна из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора в течение трех месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора.

1.12. Работодатель в семидневный срок со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду Республики Карелия, обеспечивает размножение текста настоящего Коллективного договора и осуществляет его рассылку во все структурные подразделения Института.

1.13. Приложения к настоящему Коллективному договору являются неотъемлемой его частью и имеют равную с ним юридическую силу.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

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

2.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению 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 (**Приложение 1**) и которую возглавляют **два сопредседателя: от Работодателя – заместитель директора по научной работе Института, от Работников – председатель комитета профсоюза Института.**

2.3. Основными принципами социального партнерства Сторон 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 Сторонами за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность Сторон за невыполнение по их вине положений Коллективного договора.

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

- коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора;
- взаимных консультаций (переговоров) Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении Институтом в соответствии с Уставом Института;
- участия представителей Сторон в разрешении трудовых споров.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

2.5.2. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.5.3. Содействовать доведению до работников Института согласованного Сторонами содержания настоящего Коллективного договора.

2.5.4. Вносить предложения в Федеральное агентство научных организаций по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения, социальной защиты и улучшения жилищных условий работников Института.

2.5.5. Защищать интересы Института в федеральных органах законодательной и исполнительной власти (в пределах своей компетенции) по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и ремонта основных фондов с целью создания благоприятных условий работы, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности Института.

2.5.6. Осуществлять мероприятия по обеспечению условий деятельности работников Института, по совершенствованию системы оплаты труда (в пределах своей компетенции), создавать условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда и противопожарной безопасности, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки работников.

2.5.7. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Институтом в соответствии с Уставом Института:

- учета мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором при принятии работодателем локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников;
- участия на постоянной основе председателя профсоюзного комитета в работе Ученого совета Института, конкурсных, аттестационных и иных комиссий;

2.5.8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, не являющуюся,

служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайной, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и для контроля над ходом его исполнения в соответствии с законодательством Российской Федерации. Информация предоставляется на условиях конфиденциальности и ответственности за ее разглашение, а также с соблюдением законодательства о защите информации.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

2.6.2. Поддерживать деловую репутацию и престиж Федерального агентства научных организаций, Российской академии наук, Федерального государственного бюджетного учреждения науки Карельского научного центра Российской академии наук (КарНЦ РАН), ИБ КарНЦ РАН.

2.6.3. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, выполнять свои должностные обязанности, рационально использовать свое рабочее время, совершенствовать свой профессиональный уровень.

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

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

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

2.6.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Института и иные Положения, действующие в Институте.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

2.7.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора

2.7.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и работниками норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.3. 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.

2.7.4. Способствовать включению в Коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, страхованию, пенсионному обеспечению.

2.7.5. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих должностных обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда, пожарной и экологической безопасности.

2.7.6. Обеспечивать надлежащий уровень подготовки уполномоченных лиц по охране труда от профсоюзной организации.

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

2.7.8. Отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

2.7.9. Содействовать социальной адаптации работников (членов профсоюза) в условиях реорганизации, реструктуризации и модернизации Института.

2.7.10. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Коллективного договора.

2.7.11. 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 Российской Федерации. В случае нарушения данного пункта профсоюзный комитет несёт ответственность за организацию акции протеста, установленную законодательством Российской Федерации.

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

2.7.13. Принимать меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров, заключению коллективного договора и осуществлению контроля над его выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны, профсоюзный комитет несёт ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. № 236 "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук", Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной

сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118), в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, с учетом рекомендаций «Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», утвержденного приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. № 38н и зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. рег. № 35377; локальными нормативными актами ИБ КарНЦ РАН и настоящим Коллективным договором.

Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда работников.

3.2. Работодатель устанавливает системы оплаты труда, действующие в научных организациях, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, включающие размеры должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами Института, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета:

Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии Карельского научного центра Российской академии наук, утвержденным приказом по институту от 19.02.2015 г. № 17;

Положением об условиях работы по совместительству в ИБ КарНЦ РАН, введенным в действие приказом по институту от 08.06.2007 г. № 222.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Производить полную и своевременную выплату работникам заработной платы в соответствии с трудовым договором и установленными системами оплаты труда, действующими в научных организациях, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, включающей:

– **должностной оклад**, который устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

Размеры должностных окладов научных работников ИБ КарНЦ РАН установлены в размерах, определенных Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. № 236, с учетом последующих индексаций и включения в должностной оклад надбавки за ученую степень доктора наук или кандидата наук, по которым тарифно-квалификационным требованиям предусмотрены ученые степени, в размерах, действующих до вступления в силу п. 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утративших силу законодательных актов (отдельных положений и законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Размеры должностных окладов (ставок) работников из числа основного персонала (научно-технические работники) и **административно-управленческого персонала** устанавливаются руководителем ИБ КарНЦ РАН на основании постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп – ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада директора Института приказами по учреждению.

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

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

– **повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям;**

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (ставок) устанавливаются научно-техническим работникам и административно-управленческому персоналу для дифференциации окладов (ставок) работников в пределах соответствующей ПКГ, в том числе с учетом

сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области, соответствующей профилю ИБ КарНЦ РАН.

– выплаты компенсационного характера;

Работникам ИБ КарНЦ РАН устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (надбавки и доплаты):

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов, применяются к минимальному окладу (ставке) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

– выплаты стимулирующего характера;

Работникам ИБ КарНЦ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии Карельского научного центра Российской академии наук:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) иные поощрительные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ИБ КарНЦ РАН.

3.3.2. Самостоятельно определять виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, а также некоторые выплаты компенсационного характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований и дополнительных источников финансирования.

3.3.3. Разрабатывать и изменять по мере необходимости и при обязательном участии профсоюзного комитета Положения об оплате труда работников ИБ КарНЦ РАН.

3.3.4. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца в день, согласованный с Федеральным казначейством.

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

3.3.6. Устанавливать повышенную оплату труда работникам, работающим в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях.

3.3.7. Производить оплату труда работникам, привлеченным к работам, не связанным с выполнением их прямых должностных обязанностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работодателем и работником.

3.3.8. Производить оплату труда работника при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.9. Производить оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, исходя из должностного оклада и выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству, оплата труда производится с учетом районного коэффициента и надбавки к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к Крайнему Северу.

3.3.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производит отдельно по каждой должности.

3.3.11. Не превышать 50% размер удержаний из заработной платы в месяц.

3.3.12. Соблюдать единый порядок исчисления средней заработной платы, установленный Федеральным законом и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.3.13. Производить оплату труда работникам при нахождении в служебной командировке в соответствии с Положением об особенностях направления работников ИБ КарНЦ РАН в служебные командировки.

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

3.3.15. Учитывать мнение профсоюзного комитета Института при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену или пересмотр норм труда.

3.3.16. Устранять в трехдневный срок (с момента обнаружения) все допущенные ошибки в начислении заработной платы и исчислении различных налогов.

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

3.3.18. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца до вступления в действие изменений.

3.3.19. Выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения из целевых средств.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль над правильностью применения установленных систем оплаты труда всех категорий работников (членов профсоюза) через участие в работе соответствующих комиссий Института.

3.4.2. Участвовать в разработке или доработке Положений о выплатах стимулирующего характера и других локальных нормативных актов по оплате труда работников и осуществлять контроль над правильностью применения Работодателем согласованных с профсоюзным комитетом Положений.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. 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.

4.1.2. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ).

4.1.3. Уменьшать продолжительность рабочего дня на один час накануне нерабочего праздничного дня.

4.1.4. Утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график ежегодных отпусков.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

4.1.5. Предоставляет в соответствии с графиком отпусков каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.1.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Институте.

По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.1.8. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска оформляется приказом по Институту, в котором указывается время, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

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

4.1.9. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней согласно графику отпусков**. Работникам, имеющим ученые степени, предоставлять основной удлиненный отпуск продолжительностью **42 календарных дня кандидатам наук и 56**

календарных дней докторам наук (постановление Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 г. № 949).

4.1.10. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– всем работникам Института продолжительностью **16 календарных дней** (ст. 321 ТК РФ);

– работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в соответствии с СОУТ (Приложение 2);

– работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 г. № 884, Приложение 3);

– членам добровольных пожарных формирований продолжительностью до 3 дней по представлению начальника пожарной дружины (ст. 10 ФЗ «О пожарной безопасности» от 18.11.1994 № 69-ФЗ).

4.1.11. Не допускать соединение 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.

4.1.12. Производить оплату стоимости проезда работникам и неработающим членам их семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет) независимо от времени использования отпуска (ст. 325 ТК РФ). Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Оплата стоимости проезда к месту отпуска работника Института, финансируемого из федерального бюджета, 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 Институте – через 6 месяцев.

4.1.13. Работодатель обязан по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.2. Работодатель может:

4.2.1. Устанавливать неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем с оплатой труда пропорционально отработанному им времени, или выполненному объему работы.

4.2.2. Оплачивать стоимость проезда в пределах Российской Федерации работникам Института для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если необходимые консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

4.2.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.4. Заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника денежной компенсацией, при наличии финансовых возможностей в Институте.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ч. 3 с. 126 ТК РФ).

4.2.5. Предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ. Продолжительность отпуска в этом случае определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.3. Работники Института обязуются:

Соблюдать режим труда и отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Института, утвержденными приказом по Институту 06.03.2007 г. № 67, настоящим Коллективным договором, а также использовать основной и дополнительный отпуска в соответствии с графиком отпусков.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и работниками (членами профсоюза) законодательства о рабочем времени, времени отдыха и отпусков.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны договорились принимать следующие меры в интересах укрепления кадрового потенциала Института:

- вносить предложения в ФВНО России по совершенствованию систем оплаты труда всех категорий работников;
- улучшать условия труда, обеспечивать повышение эффективности и уровня организации труда, через развитие и совершенствование материально-технической базы;
- обеспечивать повышение результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- обеспечивать повышение трудовой мобильности внутри Института (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- сохранять и развивать кадровый потенциал с привлечением в науку молодёжи;
- содействовать занятости высвобождаемых работников;
- проводить пропаганду престижности труда в науке.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять прием научных работников на работу на штатные научные должности в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных ФАНО России и проводить аттестацию работников в соответствии с утвержденными тарифно-квалификационными требованиями.

5.2.2. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

5.2.3. Сохранять за работниками средний заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства в соответствии с действующим законодательством.

5.2.4. Поддерживать творческую инициативу работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации и эффективности труда.

5.2.5. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2.6. 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).

5.2.8. Ставить в известность профсоюзный комитет в письменной форме за **три месяца до момента массового сокращения работников**. Критерием массового высвобождения считается сокращение численности (штата) работников на 5% в течение года.

5.2.9. Разрешить работникам по их личному заявлению осуществлять переквалификацию и решать вопросы трудоустройства в течение этого срока при неполной занятости (не более 2 часов в день) на основном рабочем месте, с сохранением средней заработной платы.

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

5.2.11. Проводить подготовку научных кадров высшей квалификации через основную аспирантуру и докторантуру, а также через целевую аспирантуру при условии заключения договора.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.3.2. Оказывать консультационную помощь работникам (членам профсоюза), подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в территориальный центр службы занятости населения, его местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в Республике Карелия программах содействия занятости.

6. ОХРАНА ТРУДА, ПОЖАРНАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Стороны Коллективного договора признают приоритет жизни и здоровья работников в качестве главного направления политики в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности и путем согласованных действий обеспечивают реализацию этой политики в Институте.

6.2. Стороны обязуются:

6.2.1. Регулярно информировать работников об изменениях в нормативных документах, регулирующих охрану труда.

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

6.2.3. Осуществлять регулярный контроль условий труда.

6.2.4. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, в котором указывать объем финансовых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда, утверждаемое Работодателем и согласованное с председателем профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. 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.

6.3.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда, включаемых в **Соглашение по охране труда (Приложение 4** ежегодно обновляется).

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

6.3.4. Проводить мероприятия по специальной оценке условий труда (СОУТ).

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

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

6.3.7. Организовывать проведение:

обязательных **предварительных** (при поступлении на работу) и **периодических** (в процессе трудовой деятельности) **медицинских осмотров**, в том числе работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и для лиц до 21 года – ежегодные,

противоэнцефалитных прививок работникам, выезжающим на полевые работы в районы, неблагоприятные по клещевому энцефалиту,

флюорографическое обследование работников в период ежегодного периодического медицинского осмотра.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний и без наличия указанных прививок.

6.3.8. Проводить инструктажи по охране труда, пожарной и экологической безопасности, об учение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной 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, пожарной и экологической безопасности.

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

6.3.10. Обеспечивать за счет средств работодателя приобретение и выдачу **спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 8)**, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением **(Приложение 5)**.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

6.3.11. Предоставлять работникам установленные законодательством льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда по результатам СОУТ:

- **сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск** в соответствии со Списком ... профессий и должностей с вредными условиями труда М., 1974 г., утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС 25.10.1974 № 298/П-22 **(Приложение 2)**;

- **предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 3)**;

- **бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов** в соответствии с «Перечнем вредных производственных факторов» и «Нормами и условиями выдачи молока», Приказ Минздрава РФ от 16.02.2009 г. № 45 **(Приложение 6)**;

- по письменным заявлениям работников выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ФЗ № 224 от 01.10.2007 г.);

- **доплату к заработной плате** в соответствии с «Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах..., на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78) **(Приложение 7)**.

6.3.12. 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.

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

6.3.14. Обеспечить службу охраны труда комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.3.15. 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, класса пожаровзрывоопасности помещений и категории производств.

6.1.16. Соблюдать экологическую безопасность при проведении исследований в Институте, в стационарных и полевых условиях (ФЗ от 24.06.1998 г. № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления», ФЗ от 10.01.2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»).

6.1.17. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросам оперативную информацию о расходовании средств социального страхования.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Строго соблюдать правила и нормы охраны труда и пожарной и экологической безопасности на своем рабочем месте, в Институте и в научном Центре.

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

6.4.3. Соблюдать сроки прохождения ежегодного медицинского осмотра и профилактических прививок в целях охраны своего здоровья.

6.4.4. Незамедлительно сообщать работодателю обо всех случаях нарушения охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов об охране труда, пожарной и экологической безопасности.

6.5.2. Анализировать состояние условий охраны труда, пожарной и экологической безопасности в Институте, 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.

6.5.3. Вводить в состав профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда, способствовать его обучению законодательным актам по условиям труда

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

7.1.3. Осуществлять страхование работников Института от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

7.1.5. Осуществлять персонифицированный учет в соответствии с законом Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.

7.1.6. По обращениям работников оказывать им содействие в реализации прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение, в оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

7.1.7. Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в Институте.

7.1.8. Устанавливать:

единовременную стимулирующую выплату в размере двух должностных окладов работникам, выходящим на пенсию;

единовременную стимулирующую выплату при юбилейных датах (50, 60 лет и далее через каждые пять лет) в размере должностного оклада.

7.1.9. Сохранять за работниками, признанными Медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок его переквалификации, но не более 3-х месяцев.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.2.2. Осуществлять контроль над своевременным перечислением средств в пенсионный и медицинский фонды, в фонд социального страхования.

7.2.3. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию (председатель профсоюзного комитета).

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Участвовать в работе жилищной комиссии при Президиуме КарНЦ РАН и способствовать обеспечению жильем работников Института, прежде всего молодых ученых.

8.1.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.3. Организовать работу по оказанию помощи аспирантам, обучающимся в счет контрольных цифр приема, докторантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций, в том числе, при наличии возможностей, компенсировать расходы, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикаций авторефератов и сдачей кандидатских экзаменов.

8.1.4. Гарантировать за докторантом сохранение всех прав по месту работы, которое он имел до поступления в докторантуру, а также право на возвращение на прежнее место работы.

8.1.5. Оказывать единовременную денежную выплату нуждающимся молодым ученым, аспирантам, докторантам, работающим в Институте.

8.1.6. Оказывать социальную поддержку работникам Института в денежной или иной форме за счет прибыли, полученной от приносящей доход деятельности:

8.1.6.1. Участникам войны, ветеранам труда, малолетним узникам концлагерей в период ВОВ, блокадникам.

8.1.6.2. Малообеспеченным работникам.

8.1.6.3. Помощь на похороны работников Института, в том числе и ушедших на пенсию.

8.1.7. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска из имеющихся в Институте средств сверх установленных законодательством до 3-х календарных дней работникам Института в случае рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супруга (супруги), смерти членов семьи (родителей, детей, родных братьев и сестер), наличия в семье двух и более детей в возрасте до 12 лет, наличия в семье ребенка младшего школьного возраста (1–4 классы).

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Участвовать в согласовании кандидатов на обеспечение жильем работников института.

8.2.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.2.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

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

8.2.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза ИБ КарНЦ РАН из средств профсоюзной кассы в Соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза ИБ КарНЦ РАН из средств профсоюзной кассы с 26.01.2013.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством РФ и настоящим коллективным договором и содействовать деятельности профсоюзной организации Института и её выборного органа – профсоюзного комитета – по представительству и защите трудовых прав работников.

9.2.2. Не издавать локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации, и никаким иным образом не препятствовать профсоюзной деятельности, если она не противоречит положениям действующего законодательства Российской Федерации и Республики Карелия.

9.2.3. Предоставить профсоюзному комитету для его деятельности возможность пользования оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения конференций, собраний и иных мероприятий, предусмотренных Уставом Карельской региональной организации Профсоюза работников РАН, а также предоставить возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

9.2.4. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет ОКП КарНЦ РАН или на счет профсоюзной организации ИБ КарНЦ РАН по ее решению членские взносы из

заработной платы членов профсоюза по их заявлениям. Бухгалтерия Института не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от производственной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива: на время их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (ст. 374 ТК РФ).

9.2.6. Своевременно предоставлять профсоюзному комитету для ознакомления нормативные документы, поступающие по административной линии, касающиеся изменений в системах оплаты труда и условий труда работников.

9.2.7. Осуществлять расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2.8. Регулярно информировать профсоюзный комитет по всем вопросам, имеющим отношение к настоящему Коллективному договору.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Проводить переговоры и консультации с руководством Института по вопросам, затрагивающим трудовые интересы работников, и их социальной защищенности.

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

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами договора и их представителями.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и его выполнение в целом и информировать работников о результатах проверок на заседании Согласительная комиссия и/или на собраниях (конференциях) работников Института.

С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших Коллективный договор или сопредседатели Согласительной комиссии.

10.2.2. Дать оценку деятельности руководителей Института, а также профсоюзного комитета по выполнению Коллективного договора на итоговом заседании Согласительной комиссии.

В зависимости от качества выполнения конкретных пунктов и разделов Коллективного договора принимается решение о поощрении или привлечении к ответственности конкретных лиц.

10.2.3. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением настоящего Коллективного договора.

Своевременно предоставлять друг другу информацию, позволяющую предотвращать конфликтные ситуации в области социально-трудовых и экономических отношений.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Коллективному договору
между работодателем и работниками ИБ КарНЦ РАН на 2015–2018 гг.

1. Положение о регламенте работы Согласительной комиссии, приложение 1 на 1 листе.
2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам ИБ КарНЦ РАН, приложение 2 на 1 листах.
3. Положение о порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в ИБ КарНЦ РАН, приложение 3 на 2-х листах.
4. Соглашение по охране труда в ИБ КарНЦ РАН, приложение 4 на 2-х листах (обновляется ежегодно).
5. Перечень профессий (должностей), дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, приложение 5 на 2-х листах.
6. Перечень рабочих мест и профессий, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов или замена их компенсационной выплатой в связи с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), приложение 6 на 1 листе.
7. Перечень рабочих мест и профессий (должностей) работников, которым установлены компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством за работу во вредных (опасных) условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда) приложение 7 на 1 листе.
8. Перечень профессий, должностей работников, имеющих право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, приложение 8 на 3-х листах.

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН
Л.А. Беспятова



« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
чи-корр. РАН
Н.Н. Немова

« 19 » июня 2015 г.

Приложение 1

к Коллективному договору
между работодателем и работниками
ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ о регламенте работы Согласительной комиссии

1. Состав Согласительной комиссии (далее Комиссия) объявляется приказом директора по Институту. **Сопредседателями** ее являются: **от Работодателя** – заместитель директора по научной работе, **от Работников** – председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института.

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

3. Основными задачами Комиссии являются: ведение коллективных переговоров, проведение консультаций по вопросам социально-трудовых отношений, согласование позиций Сторон по основным направлениям социальной работы в Институте; подготовка проекта коллективного договора между работодателем и работниками, принятие Коллективного договора, внесение изменений и дополнений, контроль над ходом его выполнения и принятия решений о его выполнении.

4. Представители Сторон являются членами Комиссии, общее количество членов Комиссии от каждой из Сторон не может превышать 5 человек.

5. Комиссия рассматривает и обсуждает поступившие от структурных подразделений и отдельных работников предложения для включения в Коллективный договор не позднее, чем за три дня до начала заседания Комиссии.

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

7. Предложения, изменения и поправки к Коллективному договору, считаются принятыми, если за них проголосовало (при раздельном открытом голосовании каждой Стороны) не менее половины присутствующих членов Комиссии.

8. В случае разногласий при раздельном голосовании составляется соответствующий протокол разногласий, который прилагается к Коллективному договору. Разрешение разногласий производится в соответствии с главой 61 ТК РФ.

9. Решения Комиссии не могут противоречить Законам Российской Федерации, Уставу РАН, Уставу КарНЦ РАН, Уставу ИБ КарНЦ РАН и Уставу Карельской региональной организации Профсоюза работников РАН. Поправки, изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимают юридическую силу после их утверждения Комиссией.

10. Срок полномочий Комиссии устанавливается сроком действия Коллективного договора.

От работников
 Председатель комитета
 профсоюза ИБ КарНЦ РАН
 Т.А. Басятова

« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
 Директор ИБ КарНЦ РАН
 чл.-корр. РАН

Н.Н. Немова
 « 19 » июня 2015 г.

Приложение 2
 к Коллективному договору
 между работодателем и работниками
 ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

Перечень
 профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается
 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	Основание *«Список производств, цехов, профессий...», раздел и № пункта	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях **)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (час)
1 2	<u>Лаборатория болотных экосистем</u> Главный биолог Ведущий биолог (Работники, занятые на разделке проб торфа)	Раздел VIII, п.1 Раздел VIII, п.1	7 7	
	<u>Лаборатория паразитологии животных и растений</u> 3 Старший научный сотрудник (работники, работающие с иксодовыми клешами)	Раздел XLII, п. 1, г	24	6
4	Тракторист ***	Раздел XXVIII п. 97	7	
5	Столяр ***	Раздел XLIII п. 190	7	

* - Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

** - Указанная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в полном объеме, если работник в течение 11 месяцев работал в условиях, указанных в Перечне.

*** По результатам СОУТ

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН
Т.А. Веспятова

« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
чл.-корр. РАН

Н.Н. Немова
« 19 » июня 2015 г.

Приложение 3

к Коллективному договору
между работодателем и работниками
ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в ИБ КарНЦ РАН

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее дополнительный отпуск) отдельным работникам института предоставляется за особый режим работы и в целях компенсации за дополнительные нагрузки, эпизодическое привлечение этих работников при необходимости и по распоряжению руководства института к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3. В ИБ КарНЦ РАН устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

- заместитель директора института по общим вопросам;
- главный бухгалтер;
- главные специалисты института (гл. экономист, гл. специалист по кадрам, гл. специалист по охране труда, гл. инженер – программист);
- заместитель главного бухгалтера;
- заведующий агробиологической станцией;
- заведующая стационаром «Корза»;
- ведущие специалисты института (ведущий бухгалтер);
- старшие специалисты института (старший бухгалтер, ст. инженер – электроник,

старший секретарь директора).

4. В зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается следующая продолжительность дополнительного отпуска работникам (в календарных днях):

- зам. директора института по общим вопросам **14 дней;**
- главный бухгалтер **14 дней;**
- главные специалисты института -
(гл. экономист, гл. специалист по кадрам, гл. специалист по охране труда, гл. инженер – программист) **10 дней;**

- заместитель главного бухгалтера 10 дней;
- заведующий агробиологической станцией 10 дней;
- заведующая стационаром «Корза» 10 дней;
- ведущие специалисты института (вед. бухгалтер) 9 дней;
- старшие специалисты (ст.бухгалтер, ст.инженер – электроник, 9 дней.
- старший секретарь директора)

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

5. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска каждому работнику в пределах, указанных в п. 4, определяется руководителем с учетом времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня и особенностей работы и утверждается руководством института.

6. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного дня. В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ).

7. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками и на следующий год не переносится.

8. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

9. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах соответствующих фондов оплаты труда.

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН
Т.А. Беспятова

« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
чл. корр. РАН
Н.Н. Немова

« 19 » июня 2015 г.



Приложение 4

к Коллективному договору
между работодателем и работниками
ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА в ИБ КарНЦ РАН на 2015 г.

№ п\п	Наименование мероприятий	Стоимость работ материалов (тыс. руб.)	Срок исполнения	Ответственные
1	<u>Организационные мероприятия:</u>			
1.1.	Проведение обязательных предварительного и периодического медицинских осмотров работниками института, работающих с вредными и опасными производственными факторами.	Расходы ИБ КарНЦ РАН 400.0	1 квартал	Руководители структурных подразделений, главный специалист по охране труда, уполномоченные по охране труда
1.2.	Вакцинация (ревакцинация) против клещевого энцефалита работников института, выезжающих на полевые работы в районы, неблагополучные по клещевому энцефалиту.	Расходы ИБ КарНЦ РАН 40.0	В соответствии с графиком	Главный специалист по охране труда
1.3.	Обеспечение работников института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в полевых условиях, связанных с загрязнением, в том числе по линии ФСС: спецодеждой, специальной обувью, обеззараживающими, моющими и другими видами средств индивидуальной защиты (для рук - полотенечную ткань) в соответствии с нормами.	Расходы ИБ КарНЦ РАН 100.0	В течение года	Заместитель директора по научной работе, заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, главный специалист по охране труда
1.4.	Выплата компенсаций по условиям труда (по результатам СОУТ): предоставление дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня.	Расходы ИБ КарНЦ РАН 45.0	В течение года	Комиссия по компенсационным выплатам, пр. от 12 января 2015г. № 04
1.5.	Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов	Расходы ИБ	В течение	Комиссия по компенсационным

	или замена их компенсационной выплатой сотрудникам института, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам СОУТ)	КарНЦ РАН 5.0	года	выплатам, пр. от 12 января 2015г. № 04
1.6	Обеспечение аптечками первой помощи.	Расходы ИБ КарНЦ РАН 10.0	Май	Заместитель директора по общим вопросам
1.7.	Организация обучения по охране труда руководителей подразделений, полевых работ, работников: - по химической безопасности; - по электробезопасности; - с сосудами под давлением;	Расходы ИБ КарНЦ РАН 10.0	IV кв. 1-ый квартал	Учебный центр ПетрГУ Комиссия по проверке знаний требований охраны труда пр. от 18 марта 2015 г., № 20.
1.8.	Специальная оценка условий труда	Расходы ИБ КарНЦ РАН 40.0	1-ый квартал	Заместитель директора по научной работе, главный специалист по охране труда, уполномоченные по охране труда
1.9.	Проведение квартальных проверок состояния охраны труда в институте.		В течение года	Комиссия по охране труда, пр. от 18 марта 2015 г. № 20
1.10	Оказание методической помощи при составлении локальных актов (инструкций) по охране труда подразделениям.		В течение года	Главный специалист по охране труда
2	<u>Организационно-технические мероприятия:</u>			
2.1.	Мероприятия по оздоровлению и улучшению условий труда на рабочих местах (по результатам СОУТ), согласно Плана мероприятий по охране труда на 2013 год.		В течение года	Заместитель директора по общим вопросам, главный специалист по охране труда
2.2.	Косметический ремонт помещений института.		В течение года	Заместитель директора по общим вопросам

Заместитель директора по научной работе ИБ КарНЦ РАН

Главный специалист по охране труда ИБ КарНЦ РАН



Л. О. Лебедева

О.Н. Лебедева

Г. Ф. Ершова

Г.Ф. Ершова

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН
Е.А. Беспятова

« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
ФАНЦ РАН
Н.Н. Немова

« 19 » июня 2015 г.



Приложение 5
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

Перечень
профессий (должностей), дающих право на бесплатное получение смывающих и
обезвреживающих средств на работах, выполняемых в особых температурных
условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Профессия, должность (количество)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
1. Агробиологическая станция				
1.	Тракторист (1)	Работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты (при выполнении работ по мелкому ремонту и техническому обслуживанию с\х машин)	Мыло туалетное Очищающие гели, кремы и пасты	300 г. 200 мл.
2.	Столяр (1)	Работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, клеи; различными видами производственной пыли: древесная (работа на деревообрабатывающем станке), стекольная (резка стекла)	Мыло туалетное Очищающие гели, кремы и пасты	300 г. 200 мл.
3.	Научный и научно-технический персонал (4)	Работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями: почвенные смеси, агрохимикаты; работы с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной	Мыло туалетное Очищающие гели, кремы и пасты; Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г. 200 мл. 100 мл

подкладки)				
2. Лаборатории				
1.	Научный и научно-технический персонал (58)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; работы с водными растворами кислот, щелочей, солей, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г. 100 мл
2.	Техник (1)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное	200 г.
3.	Научный и научно-технический персонал (9)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; работы с водными растворами кислот, щелочей, солей, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки), работы с бактериально опасными средами	Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии, Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	200 г. 100 мл 100 мл.
4.	Научный и научно-технический персонал (77)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное	200 г.
5.	Уборщик производственных помещений (2)	Работа с водой, в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
3. Экспедиции				
	Научный и научно-технический персонал (94)	Работа в полевых условиях (в период активности кровососущих, жалящих насекомых)	Средства для защиты от биологически вредных факторов (от укусов кровососущих)	200 мл.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

От работников
 Председатель комитета
 профсоюза ИБ КарНЦ РАН
 А.А. Беспятова
 « 19 » июня 2015 г.

От работодателя
 Директор ИБ КарНЦ РАН
 пл. корр. РАН
 И.Н. Немова
 « 19 » июня 2015 г.

Приложение 6
 к Коллективному договору
 между работодателем и работниками
 ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

Перечень

рабочих мест и профессий, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов или замена их компенсационной выплатой в связи с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда)

№ п/п	Наименование профессии, вида работ	Основание *(пункт перечня)
1.	<u>Лаборатория паразитологии животных и растений</u> Старший научный сотрудник (2 сотрудника) (Биологический фактор)	п.2
2	<u>Лаборатория экологической физиологии растений</u> Главный химик	п.1.3
3	Старший биолог	п.1.3
4	Старший агроном (Пестициды и агрохимикаты)	п.1.3

* Постановление Минтруда и социального развития РФ от 16.02.2009 № 45-н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов. Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда», ФЗ № 224 от 01.10.2007 г.). ПЕРЕЧЕНЬ вредных и производственных факторов, при воздействии с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденный приказом Минздрава РФ от 16.02.2009 № 45-н ФЗ Российской Федерации от 1 октября 2007 г. №224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации», Распоряжение Президиума РАН от 15 октября 2007 г. № 10143-807.

От работников
Председатель комитета
профсоюза ИБ КарНЦ РАН
Беспятова



« 19 » июня 2015 г.



От работодателя
Директор ИБ КарНЦ РАН
чл. корр. РАН
Н.Н. Немова

« 19 » июня 2015 г.

Приложение 7
к Коллективному договору
между работодателем и работниками
ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

Перечень

рабочих мест и профессий (должностей) работников,
которым установлены компенсационные выплаты, предусмотренные
законодательством за работу во вредных (опасных) условиях труда
(по результатам специальной оценки условий труда)

№ п/п	Наименование профессий (должностей) работников	Количество работников	Размер доплат, % от оклада
Администрация			
1.	Заместитель главного бухгалтера	1	8
Лаборатория экологической физиологии растений			
2	Главный химик	1	8
3	Старший биолог	1	8
Лаборатория паразитологии животных и растений			
4	Старший научный сотрудник	2	8
Агробиологическая станция			
5	Старший агроном	1	8
6	Тракторист	1	8
7	Столяр	1	8

Основание: Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 3.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;

Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится за фактически отработанное время по результатам спецоценки по условиям труда.

От работников
 Председатель комитета
 профсоюза ИБ КарНЦ РАН
 И.А. Беспятова
 « 19 » июня 2015 г.



От работодателя
 Директор ИБ КарНЦ РАН
 ил. корр. РАН
 Н.Н. Немова
 июня 2015 г.

Приложение 8
 к Коллективному договору
 между работодателем и работниками
 ИБ КарНЦ РАН на 2015-2018 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей работников, имеющих право на бесплатное получение
 сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств
 индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность № пункта - наименование типовых отраслевых норм	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1. АГРОБИОЛОГИЧЕСКАЯ СТАНЦИЯ			
1	Лаборант, Агроном	<u>При постоянной работе в теплицах:</u> халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные <u>дополнительно:</u> - галоши резиновые	1 2 пары дежурные
2	Тракторист	костюм хлопчатобумажный из пыленепроницаемой ткани; сапоги кирзовые наушники противозумные очки защитные перчатки с полимерным покрытием каска защитная подшлемник трикотажный жилет сигнальный <u>Дополнительно</u> при заправке трактора: фартук резиновый сапоги резиновые; перчатки резиновые костюм для защиты от повышенных температур костюм для защиты от общих загрязнений фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 до износа до износа 12 пар до износа дежурный дежурный дежурный 1 пара дежурные
3	Столяр		1 шт. 1 шт. 2

4	Работники экспедиций, отрядов.	сапоги или ботинки кожаные перчатки с полимерным покрытием перчатки резиновые щиток или очки защитные респиратор противошумные наушники. <i>При выполнении работ на открытом воздухе в течение года</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Сапоги или ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Портянки суконные	1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа до износа до износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 п. на 2 года 6 пар 2 пары
5	Работники лаборатории	<i>При выполнении работ, связанных с отбором проб в воде, под водой с температурой воды от 0 до +30</i> Гидрокостюм (изолирующий) Плащ прорезиненный Сапоги кирзовые Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 1 на 3 года 1 пара на 2 года 6 пар 1 на 2 года 1 на 2 года
2. ЛАБОРАТОРИИ			
6	Инженер, научный сотрудник, техник	<i>При постоянной работе с едкими, токсическими веществами:</i> - Халат хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником, - перчатки резиновые, - нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые, - противогаз или респиратор - очки защитные. <i>При непосредственной занятости на дроблении, измельчении ископаемых, почвенных и горных пород</i> - халат хлопчатобумажный, - рукавицы комбинированные, - респиратор, - очки защитные	1 дежурный дежурные дежурные дежурный до износа 1 дежурные до износа до износа
7	Уборщик производственных и служебных помещений	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные халат при мытье полов и мест общего пользования: сапоги резиновые или калоши перчатки резиновые перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар 1 шт 1 пара 12 пар 6 пар
8	Работники	3. НАУЧНЫЕ ЭКСПЕДИЦИИ 1. При работе в полевых условиях в	

отрядов и экспедиций	инвентарь экспедиции выдается: Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги или ботинки кожаные Плащ или полуплащ непромокаемый Рукавицы комбинированные Очки защитные Куртка на утепляющей прокладке При работе зимой в IY и III поясах <u>дополнительно:</u> Брюки на утепляющей прокладке Валенки Примечание: 1. Для работников отрядов и экспедиций, работающих в заболоченных местах и на гидро-работах, дополнительно выдаются резиновые сапоги. 2. Для работников отрядов и экспедиций, работающих в полевых условиях на территории природных очагов энцефалита и непосредственно с энцефалитными клещами, дополнительно выдается противоэнцефалитный костюм со сроком носки 3 года.	
----------------------	---	--

- Утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 декабря 1997 г. № 63 (работникам организаций Российской академии наук).

- Утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 декабря 1997 г. № 69 (сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики).

- утверждены приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290 Н « Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

- Утверждены приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

- Межгосударственный стандарт, Система стандартов безопасности труда, Средства защиты работающих. Общие требования и квалификация. Утвержден Постановлением Госстандарта СССР от 27 октября 1989 г. № 3222. Приложение, справочное. Перечень основных видов средств защиты работающих, п. 2, 2.1- костюмы изолирующие (гидрокостюмы).

Главный специалист по охране труда
ИБ КарНЦ РАН



Г.Ф. Ершова

Ершова Г.Ф.

Подпись Ершовой Г.Ф.
 удостоверяю секретарь директора
 ИБ КарНЦ РАН
Фокина Е.М. Фокина
 « 21 » июля 20 15 г.

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и индексируется печатью
34 (Тридцать четыре) листа.

Директор ИИВ Кардиль Р. А. Н.

чл.-корр. РАН

Н.Н. Немова

2015 г.

