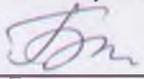


1-19

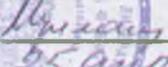
УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома
ИЯЛИ КарНЦ РАН


Т.Л. Бойко
25 апреля 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

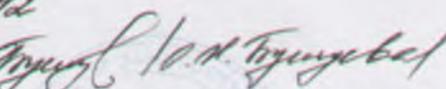
Директор Института языка,
литературы и истории КарНЦ
РАН


И.И. Муллонен
25 апреля 2013 г.

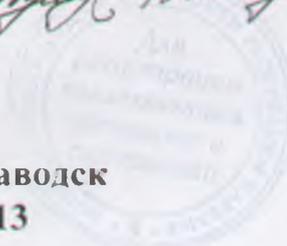


**Коллективный договор
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения
науки Института языка, литературы и истории
Карельского научного центра Российской академии наук
на 2013 – 2015 годы**

Принят на собрании
трудоого коллектива
Института языка, литературы и истории
КарНЦ РАН
23 апреля 2013 г.

*Удостоверенная рукопись
в Министерстве труда и занятости РФ
от 07 мая 2013 г. № 112
главной специалистом *

Петрозаводск
2013



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым соглашением по Российской академии наук на 2009 – 2011 годы (продлено на 2012-2014 годы, регистрационный номер № 183/12-14 от 12.12.2011) и другими действующими законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Институте языка, литературы и истории (далее ИЯЛИ) и заключается **Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей**, именуемых в дальнейшем **Сторонами**. Полномочность представителей работников и представителей работодателей подтверждена их уставными документами.

1.3. **Представителем Работников** является профсоюзная организация ИЯЛИ в лице **председателя профкома**.

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 письменным заявлением выступать от их имени.

1.4. **Представителем Работодателя** является **директор Института** или уполномоченное им лицо в соответствии с уставными документами.

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

1.6. Главной целью настоящего коллективного договора является создание оптимальной основы для сотрудничества сторон в обеспечении благоприятных условий труда. Условием достижения поставленной цели является равноправие сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.

1.7. Коллективный договор обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в Институте 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.

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

1.9. Коллективный договор нацелен на развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовом коллективе, повышение эффективности работы, привлечение и закрепление в Институте высококвалифицированных кадров.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен на 2013 – 2015 годы, вступает в силу с момента его подписания. Подписание Сторонами коллективного договора осуществляется после утверждения его на конференции трудового коллектива Института.

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.

1.13. В случае реорганизации одной из Сторон коллективного договора ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.14. 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.

1.15. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Республики Карелия, обеспечивает тиражирование текста настоящего коллективного договора и осуществляет его рассылку во все структурные подразделения Института.

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 **работодателем** (представителем работодателя), призванная **обеспечить согласование интересов работников и работодателя** 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 № 3) и которую возглавляют **два сопредседателя: от Работодателя – заместитель директора, от Работников – председатель профкома.**

2.3. Основными **принципами социального партнерства** Работников и Работодателя 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 Соглашения;
- контроль за выполнением принятого Соглашения;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения.

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 Институтом;
- 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 профкома, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.5.3. Содействовать доведению до работников Института согласованного Стогонами содержания настоящего коллективного договора.

2.5.4. Вносить предложения в Президиум РАН, Отделение историко-филологических наук РАН 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 по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных фондов, жилого фонда, социально-бытовых объектов, с целью создания благоприятных условий по выполнению работниками Института планов НИР, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.5.6. Принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников Института, создавать условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, совершенствовать систему оплаты труда, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки работников.

2.5.7. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Институтном посредством:

- учета мнения профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, при принятии работодателем постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников;
- участия на постоянной основе председателя профкома в конкурсных, аттестационных и иных комиссиях;

2.5.8. Предоставлять профкому информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.5.9. Предоставлять профкому информацию о размерах и структуре бюджета Института, численности и структуре занятых, а также другую информацию, затрагивающую интересы работников и не являющуюся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной. В случаях, когда такая информация необходима для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров и осуществлению контроля за их выполнением, она предоставляется на условиях конфиденциальности и ответственности за ее разглашение, а также с соблюдением законов о защите информации.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

2.6.2. Поддерживать деловую репутацию и престиж Российской академии наук, Карельского научного центра РАН, Института языка, литературы и истории.

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

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

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

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 распорядка Института.

2.7. Профком обязуется:

2.7.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора

2.7.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и Работниками норм трудового законодательства РФ 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 трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

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

2.7.7. Предоставлять консультации и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и 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 ИЯЛИ КарНЦ РАН.

2.7.10. Не вмешиваться в административно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства РФ и настоящего коллективного договора.

2.7.11. Своевременно информировать Работодателя о возникновении ситуаций социально-психологической напряженности в коллективе, наносящей вред трудовым отношениям.

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 по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны, профком несёт ответственность, установленную законодательством РФ.

2.7.14. 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 несёт ответственность за организацию акции протеста, установленную законодательством РФ.

2.8. Стороны Соглашения договорились:

2.8.1. **Взаимными усилиями обеспечивать достижение общей цели – повышение эффективности научных исследований, уровня жизни работников Института.**

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

2.8.3. Осуществлять разработку и принятие постановлений и распоряжений по Институту, локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых отношений с учетом мнения профкома. Постановления, распоряжения, локальные нормативные акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в государственной инспекции труда, прокуратуре или в суде.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны Соглашения договорились:

- 3.1. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров.
- 3.2. Способствовать притоку в Институт молодежи, увеличению ее численности, закреплению молодых работников и специалистов, научному росту молодых работников.
- 3.3. Оказывать помощь аспирантам, докторантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.
- 3.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий РФ, РК, награждению почетными грамотами.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Производить полную и своевременную выплату Работникам заработной платы в соответствии с трудовым договором и установленными системами оплаты труда в Российской академии наук, 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);

– **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в районах, приравненных к Крайнему Северу, за ученую степень и другие, предусмотренные законодательством РФ);

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

Работодатель в пределах выделенных бюджетных ассигнований и дополнительных источников финансирования самостоятельно определяет виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, а также некоторых выплат компенсационного характера. Порядок указанных выплат осуществляется в соответствии с Положениями, утверждаемыми в Институте по согласованию с профкомом, и являющихся неотъемлемой частью коллективного договора (постановление Президиума РАН № 652 от 23.12.2008).

4.1.2. Разрабатывать и изменять по мере необходимости и при обязательном участии профкома Положение о выплате надбавок и доплат стимулирующего характера и других поощрительных выплат работникам за выполняемую работу.

4.1.3. Производить выплату заработной платы Работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ).

4.1.4. 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.

4.1.5. 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.

4.1.6. Не превышать 50 – процентный размер удержаний из заработной платы в месяц.

4.1.7. 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.

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

4.1.9. Согласовывать с профкомом Института принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.

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

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

4.1.12. Выделять средства на реализацию льгот и гарантий 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».

4.2. Профком обязуется:

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

4.2.2. Участвовать в разработке или доработке Положений о выплате надбавок, премий и доплат стимулирующего характера и других локальных нормативных актов по оплате труда Работников и осуществлять контроль за правильностью применения Работодателем согласованных с профкомом Положений.

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 в соответствии со ст. 92 Трудового Кодекса РФ.

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

5.1.4. 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** в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949.

5.1.5. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- всем работникам Института 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 с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 г. № 884, приложением 2 к коллективному договору;

5.1.6. 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.

5.1.7. Предоставлять в соответствии со статьей 325 ТК РФ право на оплату стоимости проезда работникам Института и не работающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) к месту отпуска и обратно раз в два года за счет средств ИЯЛИ КарНЦ РАН, поступающих их федерального бюджета.

Оплата стоимости проезда работникам ИЯЛИ КарНЦ РАН и неработающим членам семей к месту отдыха и обратно раз в два года производится по заявлению работника, 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, утвержденным постановлением правительства РФ от 12.06. 2008 г. № 455.

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.

5.2. Работодатель имеет право:

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

5.2.2. Предоставлять по просьбе Работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст.322 ТК РФ).

5.2.3. 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.

5.2.4. Заменить часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных статьей 126 (часть 3) ТК РФ.

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

5.2.6. Предоставить Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней в случае: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти членов семьи, а также отпуск 1 сентября матери (отцу) ребенка-учащегося младших классов (1-4 класс).

5.3. Работники Института обязуются:

Соблюдать режим труда и отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Института, а также использовать основной и дополнительный отпуска в соответствии с графиком отпусков.

5.4. Профком обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о рабочем времени, времени отдыха и отпусков.

6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять прием Работников на работу на научные должности по конкурсу и проводить раз в 5 лет аттестацию Работников в соответствии с утвержденными в РАН квалификационными характеристиками по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук.

6.1.2. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в соответствии с интересами ИЯЛИ.

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

6.1.4. Поддерживать творческую инициативу Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда, эффективности производства.

6.1.5. Организовать систему кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Институте, проводить необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается соответствующим локальным нормативным актом.

6.1.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

6.1.7. 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.

6.1.8. Ставить в известность профком в письменной форме **за три месяца до момента массового сокращения Работников**. Критерием массового высвобождения считается сокращение численности (штата) Работников на 5% в течение года.

6.1.9. Разрешить Работникам по их личному заявлению осуществлять переквалификацию и решать вопросы трудоустройства в течение этого срока при неполной занятости на основном рабочем месте, с сохранением средней заработной платы.

6.1.10. 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 и по согласованию с непосредственным руководителем.

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

6.2. Профком обязуется:

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

6.2.2. 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.

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

- совершенствование системы оплаты труда всех категорий Работников;

- улучшение условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда, производственных процессов;
- повышение результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- повышение трудовой мобильности внутри Института (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- развитие и сохранение кадрового потенциала, привлечения в науку молодёжи;
- содействие занятости высвобождаемых Работников;
- пропаганду престижности труда в Академии наук.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения признают приоритет жизни и здоровья Работников в качестве главного направления политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию этой политики в Институте.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Регулярно информировать трудовой коллектив об изменениях в нормативных документах, регулирующих охрану труда.

7.2.2. Обеспечивать своевременный пересмотр и утверждение нормативных документов по охране труда, разработать Программу мер по улучшению условий и охраны труда на 2013-2015 годы.

7.2.3. Осуществлять регулярный контроль условий труда.

7.2.4. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 1), утверждаемое 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. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда, включаемых в Соглашение по охране труда.

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

7.3.4. Проводить мероприятия по аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.3.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.3.7. 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). Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.8. 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.

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

7.3.10. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядка о техническом регулировании работникам, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4).

7.3.11. 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 профкома, службы охраны труда.

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

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

7.3.14. 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 структурных подразделений, класса пожаровзрывоопасности помещений и категории производств.

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 о всех случаях нарушения охраны труда

7.5. Профком обязуется:

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

7.5.3. Анализировать состояние условий и охраны труда в Институте, отстаивать интересы Работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносить соответствующие предложения Работодателю.

7.5.4. Вводить в состав профкома уполномоченного по охране труда, способствовать его обучению вопросам правового регулирования охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать проведение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров Работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н. Не допускать к работе лиц, не прошедших осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям.

8.1.2. Содействовать организации оздоровительных мероприятий.

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

8.1.4. Оказывать помощь по возможности в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным многодетным семьям, неработающим пенсионерам.

8.2. Работодатель имеет право:

8.1.2. Выделять средства на проведение флюорографического обследования Работников в период ежегодного периодического медицинского осмотра и на проведение противознцевалитных прививок Работникам, выезжающим на полевые работы в районы, не благоприятные по клещевому энцефалиту.

8.3. Профком обязуется:

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

8.3.2. Организовывать для Работников (членов профсоюза) и членов их семей коллективные культурно-просветительные и оздоровительные мероприятия.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

9.1. Стороны коллективного договора считают необходимым:

9.1.1. Содействовать работе с детьми и подростками в Институте.

9.1.2. Оказывать помощь в денежной или иной форме участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам, кадровым работникам Института.

9.1.3. Предусматривать отчислением Работодателем, в соответствии со статьей 377 ТК РФ, денежных средств профсоюзной организации на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, эквивалентном не менее 0,3% от фонда оплаты труда по предпринимательской деятельности.

9.1.4. Взаимодействовать в мероприятиях корпоративного характера (юбилеи института, личные юбилеи и т.д.).

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Содействовать деятельности профсоюзной организации Института и её выборного органа – профсоюзного комитета – по представительству и защите трудовых прав Работников.

10.1.2. Не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации, и никаким иным образом не препятствовать профсоюзной деятельности, если она не противоречит положениям действующего законодательства РФ и РК.

10.1.3. Предоставлять профкому для его деятельности в пользование помещение с необходимым оборудованием, 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.

10.1.4. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет ОКП членские взносы из заработной платы членов профсоюза по их заявлениям. Бухгалтерия Института не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.1.6. Освобождать членов профкома 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).

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

10.1.8. Не допускать переаттестации и изменения должности Работников, избранных на должности председателя профкома в течение срока действия его выборных полномочий без его согласия.

10.1.9. Регулярно информировать профком по всем вопросам, имеющим отношение к настоящему коллективному договору.

10.2. Работодатель имеет право:

10.2.1. Устанавливать ежемесячную надбавку не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа (на период его избрания) за счет собственных средств в соответствии с пунктом 10.4. Отраслевого соглашения по РАН.

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Проводить переговоры и консультации с руководством Института по вопросам, затрагивающим интересы Работников

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

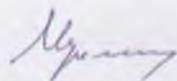
11.1. Работодатель обеспечивает гласность выполнения коллективного договора.

11.2. В течение срока действия коллективного договора отдельные его пункты или разделы могут изменяться по предложению профкома или Работодателя при согласовании и одобрении Согласительной комиссии и оформляться в виде приложения к коллективному договору.

11.3. Подведение итогов выполнения коллективного договора и составление проекта нового осуществляется Согласительной комиссией. На итоговом заседании обсуждается деятельность руководителей Института, а также профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора. Подписание Сторонами коллективного договора осуществляется после утверждения его на конференции трудового коллектива Института.

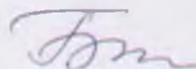
11.6. Представители Работодателя и представители Работников обязуются до 01.03.2015 г. заключить коллективный договор на 2015 и последующие годы. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор может быть продлен один раз на срок до 3 лет решением Согласительной комиссии.

Директор Института языка, литературы
и истории карельского научного центра РАН д.ф.н.



И.И. Муллонен

Председатель профкома Института языка,
литературы и истории Карельского научного
центра РАН



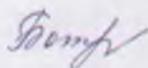
Т.П. Бойко

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
В ИНСТИТУТЕ ЯЗЫКА, ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОРИИ
КАРЕЛЬСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН**

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный
1.	Подготовка и утверждение локальных нормативных актов: - приказов о распределении обязанностей по вопросам охраны труда и противопожарной безопасности в институте; - Соглашения по охране труда.	Январь	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, ответственный за противопожарную безопасность в институте
2.	Контроль и методическая помощь подразделениям института при разработке инструкций по охране труда по видам работ.	В течение года	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, зав. секторами
3.	Проведение вводного инструктажа с вновь поступающими на работу сотрудниками и инструктажа на рабочем месте.	В течение года	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, зав. секторами
4.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	III-IV квартал	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
5.	Проведение мероприятий в подразделениях института по устранению недостатков, выявленных в ходе годовой проверки состояния охраны труда в организациях КарНЦ РАН и проверки инспекции по пожарному надзору РК.	В течение года	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, ответственный за противопожарную безопасность в институте
6.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда и безопасному ведению работ у сотрудников, выполняющих работы, связанные с напряжением зрения. Обучение, проверка знаний и присвоение соответствующих категорий допуска по электробезопасности у сотрудников, работающих на ПЭВМ.	Март-апрель	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, квалификационная комиссия института
7.	Контроль за соблюдением вакцинации против энцефалитных прививок и медицинских осмотров сотрудников, выезжающих на поле-	февраль-март	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам

	вые работы, работающих на ПЭВМ		
8.	Проведение обучения и прием экзаменов у руководителей полевых работ по обеспечению безопасных условий труда при проведении полевых исследований.	Апрель	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам, квалификационная комиссия института
9.	Контроль за правильностью оформления допусков при выезде на полевые работы.	В течение года	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
10.	Проведение квартальных проверок состояния охраны труда и противопожарной безопасности в подразделениях (2 ступень)	По кварталам	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
11.	Выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных по результатам аттестации рабочих мест.	В течение года	зам. директора по научным вопросам, зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
12.	Приобретение и выдача спецодежды, спецобуви работникам, занятым на работах в полевых условиях.	В течение года	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
13.	Приобретение и выдача аптечек первой медицинской помощи для работников, выезжающих на полевые работы.	Март	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
14.	Подготовка документации по финансированию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.	III-IV квартал	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам
15.	Приобретение методической и нормативно-правовой литературы в области охраны труда.	В течение года	зам.директора по эконом. и кадровым вопросам

Заместитель директора по экономическим и кадровым вопросам ИЯЛИ КарНЦ РАН, и.о. инженера по охране труда



М.Ю. Баташова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем
в Институте языка, литературы и истории Карельского научного центра РАН
(ИЯЛИ 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 ИЯЛИ КарНЦ РАН предоставляется за особый режим работы и в целях компенсации за дополнительный нагрузки, эпизодическое привлечение этих Работников при необходимости и по распоряжению руководства к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

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

- заместитель директора по экономическим и кадровым вопросам;
- главный бухгалтер;
- главный специалист по информационным технологиям;
- ведущий бухгалтер-кассир;
- помощник руководителя института.

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):

- заместитель директора по экономическим и кадровым вопросам – 14;
- главный бухгалтер – 14;
- главный специалист по информационным технологиям – 9;
- ведущий бухгалтер-кассир – 9;
- помощник руководителя института – 9.

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

5. 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).

6. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе с удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

8. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фондов оплаты труда.

Зам. директора по научной работе



О.П. Илюха

ПОЛОЖЕНИЕ
о регламенте работы Согласительной комиссии
по социальному партнерству
в Институте языка, литературы и истории КарНЦ РАН

1. Состав Согласительной комиссии объявляется приказом директора. **Сопредседателями** ее являются: от **Работодателя** – заместитель директора по научной работе, от **Работников** – председатель профкома первичной профсоюзной организации Института.

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

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; подготовка проекта коллективного договора между **Работодателем и Работниками**.

4. Представители Сторон являются членами Комиссии.

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

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

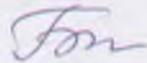
7. Предложения и поправки к коллективному договору, затрагивающие интересы всего коллектива, считаются принятыми, если за них проголосовало (при раздельном голосовании каждой Стороны) не менее половины присутствующих членов Согласительной комиссии.

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 РФ и РК, Уставу Карельского научного центра РАН, Уставу Института языка, литературы и истории 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 Согласительной комиссией.

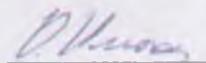
10. Срок полномочий Согласительной комиссии устанавливается сроком действия Соглашения.

Председатель профкома
ИЯЛИ КарНЦ РАН



Т.П. Бойко

Зам. директора по научной
работе ИЯЛИ КарНЦ РАН



О.П. Илюха

**Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
на работах, выполняемых в особых температурных условиях
или связанных с загрязнением**

*(в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития
Российской Федерации от 16 декабря 1997 г. № 63, раздел II «Научные экспедиции»,
пункт 30 «Работники отрядов и экспедиций»)*

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
1	2	3	4
1.	Сектор археологии, заведующий сектором, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, стажер- исследователь	При выполнении полевых археологических работ в летний период (май-сентябрь): - костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой; - сапоги резиновые или ПВХ* - плащ или полуплащ непромокаемый; - рукавицы комбинированные или перчатки; - очки защитные; - противоэнцефалитный костюм.	1 1 пара 1 1 пара 1 1 на 3 года

* Произведена замена кожаных сапог на резиновые или ПВХ в соответствии с пунктом 7 приказа
Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н

Заместитель директора по экономическим
и кадровым вопросам ИЯЛИ КарНЦ РАН

М.Ю. Баташова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института языка, литературы и истории Карельского научного центра
Российской академии наук на 2013-2015 годы

Решением Общего собрания работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института языка, литературы и истории Карельского научного центра Российской академии наук, состоявшегося 9 сентября 2015 г., действие коллективного договора пролонгировано по 31 декабря 2015 г.

Директор Института языка, литературы
и истории Карельского научного центра РАН



И.И. Муллонен
И.И. Муллонен

Председатель профкома Института языка,
литературы и истории Карельского
научного центра РАН

Т.П. Бойко

Т.П. Бойко

*Исключительная компетенция
в коллективных договорах и соглашениях
по 11 сентября 2015 г. № 323*

Работник организации Олгуша Николаевна

