

Представитель работодателя -
Директор ФГБУН Института геофизики
им. Ю.П. Булашевича УрО РАН
(ИГФ УрО РАН)

Представитель работников-
Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации ИГФ УрО РАН

Козл
(подпись)

Козлова И.А.
(инициалы, фамилия)

Б.С.
(подпись)

Баллерин Е.Ф.
(инициалы, фамилия)

"26"

май
(печать)

2021 г.



"26"

май

2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геофизики им. Ю. П. Булашевича
Уральского отделения Российской академии наук

на 2021-2024 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

10 июня 2021

Запись за № 130-22

г. Екатеринбург
2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте геофизики им. Ю.П. Булашевича Уральского отделения Российской академии наук (сокращенное наименование – ИГФ УрО РАН) (далее - Институт), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице своих представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт геофизики им. Ю.П. Булашевича Уральского отделения Российской академии наук (далее - «Работодатель»), в лице его представителя, директора Козловой Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава;

и работники в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – «Профком») в лице ее председателя Баженовой Евгении Анатольевны (далее – председатель ПК).

1.3. Коллективный договор подготовлен на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ);
- Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Устава Института, а также иных действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с объемом его прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами, настоящим Договором.

2.3. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.6. Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу их на соответствующие должности научных работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, в соответствии с действующим у работодателя Положением о проведении конкурса на замещение научных работников.

2.7. Работники, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Института, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2, статьей 74, статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

2.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение соглашений (дополнительных соглашений к трудовому договору) об изменении условий трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. Трудовой договор с работником прекращается или расторгается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

2.11. Стороны договорились, что изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения

с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

3. Содействие занятости работников

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

3.2. Работодатель поощряет стремление научных работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах.

3.3. Работодатель направляет работников на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по профилю их профессиональной деятельности за счет средств работодателя, если это является законодательным требованием выполнения работниками определенных видов деятельности, а также с целью повышения профессионализма кадрового состава Института. Работодатель обеспечивает сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от основной работы.

3.4. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает высвобождаемым работникам:

- возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;
- предоставлять не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;
- содействие в трудоустройстве путем направления в органы службы занятости письменного сообщения о проведении мероприятия по сокращению численности или штата работников.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудовом кодексе РФ, имеют также:

- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- обучающиеся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (по очной, заочной формам обучения) и успешно осваивающих эти программы.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также другими локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения Профсоюзного комитета: графиком отпусков, графиком работы (сменности).

4.2. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

4.3. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье

- время начала и окончания работы - с 9.00 до 17.30.

- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.

4.4. Для работников, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется, если иное не следует из условий трудового договора.

4.5. Режим рабочего времени, отличающийся от общих правил, действующих у работодателя (пункт 4.3 настоящего договора), устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для следующих категорий работников:

- в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- инвалидов I или II группы – не более 35 часов в неделю (максимальная продолжительность еженедельной или ежедневной работы может быть установлена медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.7. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам по соглашению сторон может устанавливаться неполное рабочее время - как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Работникам, занятых на работах по охране объектов и территории Института (штатная должность – «вахтер», «сторож»), устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, дни отдыха могут приходиться на любой день недели, включая и нерабочие праздничные дни.

4.9. Работнику, в период его работы у работодателя, по соглашению сторон, может быть установлен временный дистанционный режим работы - в течение срока, определенного дополнительным соглашением к трудовому договору. Временную дистанционную работу работник выполняет либо непрерывно - в пределах шести месяцев, либо периодически, когда выполнение трудовой функции в дистанционном режиме и на стационарном рабочем месте чередуются.

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария пожар, наводнение, эпидемия и т.п.), а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, Договор может в одностороннем порядке, без согласия работника, принять решение о переводе работников на дистанционный (удаленный) режим работы на период наличия указанных обстоятельств. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет при наличии указанных обстоятельств осуществить его временный перевод на дистанционную работу, то время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.11. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый

отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 56 календарных дней;
- кандидатам наук – 42 календарных дня.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, имеющего инвалидность - 30 календарных дней.

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

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников по датам отпусков.

4.14. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

4.15. Работодатель не позднее, чем за две недели до начала отпуска, предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

4.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по письменной просьбе работника в случае возникновения у него обстоятельств, признаваемых работодателем уважительными:

- приобретение санаторно-курортной или туристической путевки;
- по семейным обстоятельствам: уход за больным членом семьи, сопровождение ближнего родственника на лечение; оздоровление несовершеннолетних детей; обострение хронических заболеваний работника; внеплановое медицинское обследование работника, смерть родственника;
- участие в научных конференциях, семинарах и др.;
- выполнение научно-исследовательских (договорных) работ.

4.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.19. Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, согласованный между работником и работодателем.

5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работника, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и

стимулирующего характера, производится в соответствии с трудовым договором и Положением об оплате труда, разработанным работодателем с соблюдением гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Месячная заработная плата работника (без районного коэффициента) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени соответствующего месяца и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.3. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, проводится индексация заработной платы работников в порядке, определяемом трудовым законодательством и Правительством Российской Федерации.

5.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, трудовым договором.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. За каждый час работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) работодатель производит доплату в размере 20% часовой тарифной ставки за работу в нормальных условиях.

5.7. Работодатель выплачивает заработную плату посредством перечисления денежных средств на счет в банке, указанный работником в письменном заявлении при приеме на работу. Перечисление заработной платы осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного работодателем договора с банком на выпуск и

обслуживание банковских карт, открытых на имя работников, осуществляется за счет средств работодателя. В случае смены работником кредитной организации (банка) расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов работник оплачивает за свой счет.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца за фактически отработанное время, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным, пропорционально отработанному времени.

5.9. Для вновь принятых работников устанавливаются дополнительные дни выплаты заработной платы за первый месяц работы у работодателя в размере, пропорционально фактически отработанному времени.

Дополнительные дни выплаты заработной платы работникам, принятым на работу:

с 1-го по 5-е число месяца (включительно) – 10-е число текущего месяца;

с 15-го по 20-е число месяца (включительно) – 28-е число текущего месяца.

5.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работодатель письменно (расчетный листок) извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

5.13. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения, которым считается последний день работы работника.

5.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель выплачивает задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. При присуждении научному работнику в установленном порядке ученой степени доктора или кандидата наук размер оплаты труда пересматривается со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/>) или организацией, имеющей право присуждать степени кандидатов и докторов наук на основании решения своих внутренних диссертационных советов.

5.15.2 Средства, поступающие за выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в соответствии с договорами, заключенными с заказчиками, за выполнение работ (оказание услуг) по иным договорам, по федеральным и региональным целевым программам, по грантам российских и международных научных фондов, расходуются по представлению руководителя работ в соответствии со сметами расходов полностью, без создания резервного фонда. Выплаты по вышеназванным источникам являются разовыми и не входят в систему оплаты труда, не включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и служебных командировок.

5.15.3. В случае направления в служебную командировку за счет внебюджетных средств работодатель возмещает работнику фактические (документально подтвержденные) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере, не превышающем за каждый день:

- командировки по России 700 (семьсот) рублей;
- командировки за пределами России - 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей.

5.15.4. При выполнении работником трудовой функции дистанционно (удаленно) работодатель:

- предоставляет работнику необходимое оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации. Оборудование передается работнику по оформленному письменно акту приема-передачи;

- возмещает работнику один раз в месяц - в день перечисления зарплаты за вторую половину месяца, расходы на интернет-связь, произведенные работником для исполнения должностных обязанностей дистанционно, в размере 200 рублей. Возмещение осуществляется на основании представленной работником копии договора с интернет-провайдером. Указанная сумма выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда работник не работал по причине

болезни, отпуска, диспансеризации, другие причины, компенсация не выплачивается.

- возмещает работнику расходы на мобильную связь на основании предоставленных работником документов: копии договора с оператором сотовой связи и распечатки (детализации) телефонных звонков. Выплата компенсации производится один раз в месяц - в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца, на основе анализа детализированного счета оператора сотовой связи за предыдущий календарный месяц.

6. Охрана и безопасность труда

6.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Института в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

6.2 Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает безопасность работников при проведении работ, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, инструментов и материалов, контролирует их техническое состояние, содержание и эксплуатацию.

6.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в Институте на основе оценки профессиональных рисков на рабочих местах

6.2.3. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2.4. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, противопожарную, электрическую и экологическую безопасность, контролирует их соблюдение.

6.2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда и производственного контроля на рабочих местах, соблюдение санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, выполнение санитарно-противоэпидемических мероприятий.

6.2.6. Информировывает работников об условиях и охране труда, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты

6.2.7. Привлекает специализированные организации (специалистов) для проведения оценки условий труда, оценки профессиональных рисков на рабочих местах и иных мероприятий, связанных с организацией работы по охране труда.

6.2.8. Организует для работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и локальными нормативными актами работодателя:

- проведение инструктажей по охране труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение мерам пожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;
- обучение руководителей и специалистов по охране труда.

6.2.9. Организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

6.2.10. Не допускает:

- к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности;
- работников не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.11. В соответствии с установленными нормами обеспечивает сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью (в том числе осуществляет хранение, чистку, ремонт и замену), смывающими и обезвреживающими средствами, а также средствами индивидуальной защиты работников.

Производит замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

6.2.12. Обеспечивает наличие медицинских аптек в структурных подразделениях Института и их своевременное пополнение.

6.2.13. В соответствии с трудовым законодательством организует условия и охрану труда беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников в возрасте до 18 лет.

6.2.14. Создает необходимые условия труда для инвалидов согласно индивидуальной программе реабилитации.

6.2.15. Организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.16. Беспрепятственно допускает уполномоченного представителя Профкома, должностных лиц контролирующих органов в целях проведения проверки соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в

подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.17. Предоставляет работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

6.3. Работник:

6.3.1. Обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, а также правилами экологической и пожарной безопасности.

6.3.2. Обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, действий при ЧС.

6.3.4. Ознакомится с результатами специальной оценки труда и производственного контроля на рабочем месте.

6.3.5. Обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.3.6. Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Участвует в комиссиях по охране труда Института.

6.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда из числа членов Профсоюза, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля над состоянием безопасных и здоровых условий и охраны труда, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний, оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда.

6.4.3. Разрабатывает и принимает меры, направленные на оздоровление работников Института и их детей.

6.5. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работников, проведение обязательных медицинских осмотров, направление работников на санаторно-курортное лечение в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 N 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов». Также Институт имеет право использовать добровольные взносы от арендаторов (ссудополучателей), сторонних организаций и физических лиц.

7. Поддержка молодых ученых и специалистов

7.1. Работодатель проводит политику поддержки молодых ученых и специалистов в Институте.

7.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых ученых и специалистов:

- содействуют адаптации и профессиональному росту молодых ученых и специалистов;

- создают необходимые условия труда, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- содействуют повышению мотивации к научной деятельности;

- оказывают материальное и моральное поощрение молодых ученых и специалистов, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу;

- создают Совет молодых ученых, осуществляют поддержку мероприятий, проводимых Советом.

7.2. Работодатель ежегодно проводит конкурс «На лучшую научную работу молодых ученых». Победителям конкурса выплачивается премия.

7.3. В целях повышения качества и эффективности труда молодых ученых, при оценке результативности их трудовой деятельности, устанавливается рейтинговая стимулирующая надбавка с повышающим коэффициентом «2» в течение 5 лет с года окончания высшего образовательного учреждения.

7.4. В целях социальной поддержки молодых специалистов в течение первого года трудоустройства устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу. Молодой специалист — это работник, окончивший высшее образовательное учреждение, который впервые устраивается на работу.

7.5. Работодатель принимает на практику (производственную, преддипломную) студентов на основании заключенного с образовательным учреждением договором. При наличии в Институте

вакантных должностей и работ по данной должности соответствующих требованиям программы практики и квалификационным характеристикам получаемой специальности, студента принимают в штат Института на период прохождения практики.

8. Социальные гарантии

8.1. Стороны рассматривают в качестве своей важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Института.

8.2. Работодатель и Профком взаимодействуют с Министерством науки и высшего образования России по вопросам согласования выдачи жилищных сертификатов в рамках жилищной программы, направленной на улучшение жилищных условий работников, а также осуществляют контроль за выполнением работником условия выдачи жилищного сертификата.

8.3. Для решения жилищных проблем работников создана жилищная комиссия (далее по тексту – комиссия), члены которой назначаются на паритетных началах работодателем и профкомом, со следующими полномочиями:

8.3.1. Проводит учет работников, нуждающихся в жилье, в соответствии с жилищным законодательством.

8.3.2. Рассматривает пакеты документов, предоставляемых работниками, для получения служебного жилого помещения (квартиры, комнаты в общежитии), а также получение жилищного сертификата.

8.3.3. Ходатайствует перед работодателем о направлении пакета документов на получение жилищного сертификата

8.3.4. Контролирует соблюдение требований нуждаемости для предоставления служебных жилых помещений, соблюдения договора найма служебного жилого помещения работниками Института, путем проверки служебных жилых помещений, запроса предоставления работником выписки из ЕГРН раз в два года на себя и всех членов семьи.

8.3.5. При выявлении нарушений соблюдения договора найма служебного жилого помещения, либо установления отсутствия факта нуждаемости комиссия ходатайствует перед работодателем о необходимости освобождения служебного жилого помещения работником.

8.4. Работник, занимающий служебное жилое помещение (квартира, комната в общежитии), один раз в два года обязан предоставлять в комиссию выписку из ЕГРН на себя и всех членов семьи для подтверждения нуждаемости в служебном жилом помещении.

8.5. Стороны признают, что все вопросы учета и распределения служебного жилого помещения (квартиры, комнаты в общежитии), предоставление жилищных сертификатов решаются гласно.

8.6. Стороны договорились совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников Института и их семей: занятия в спортивных секциях; спартакиады

Работников по видам спорта; товарищеские встречи, отдельные первенства, вечера отдыха, торжественные мероприятия; детские праздники и другое.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом содействуют в обеспечении работников и их детей, нуждающихся в отдыхе и лечении, путевками в детские лагеря, базы отдыха, санатории и профилакториях.

Профком ведет учет и контроль распределения путевок на санаторно-курортное лечение, в летний оздоровительный лагерь «Звездный».

8.8. Работодатель совместно с Профкомом содействуют выделению для детей работников Института мест в детском дошкольном учреждении ФГБДОУ Детский сад № 568.

Профком ведет учет и контроль распределения путевок распределения путевок в ФГБДОУ Детский сад № 568.

8.9. Работодатель заключает договор на доврачебную медицинскую помощь работникам в медицинском кабинете по адресу: г. Екатеринбург, ул. Амундсена, 101.

8.10. Работодатель обеспечивает вакцинацию работников от клещевого энцефалита, гриппа.

9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определены Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности», Уставом Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук (утвержденном на VII Съезде Профсоюза работников РАН 28.11.2018 г.), Уставом Общественной организации «Екатеринбургская территориальная организация профсоюза работников Российской академии наук» (утверждено конференцией территориальной организации профсоюза работников РАН (Уральское отделение) 15.04.2015 г.), Положением о первичной профсоюзной организации института геофизики им. Ю.П. Булашевича УРО РАН (утверждено на конференции Первичной профсоюзной организации Института геофизики им. Ю.П. Булашевича УрО РАН протокол № 1 от 17.02.2021 г.)

9.2. Работодатель представляет по письменному запросу Профкому информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Института.

Профком обязуется не разглашать данные, отнесенные к служебной тайне или персональным данным работников.

9.3. Работодатель не препятствует представителям Профкома в посещении рабочих мест членов профсоюза (работников) для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством прав.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации Института и ее выборного органа (Профкома) работодатель:

9.4.1. Предоставляет на безвозмездной основе помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, интернет, необходимые нормативные документы.

Для указанной цели предоставлены нижеперечисленные помещения, расположенные по адресу: г. Екатеринбург, ул. Амундсена, д. 100:

- для проведения заседаний профкома, хранения документов, информационного материала и т.д. – ком. 300;

- для проведения культурно-досуговых мероприятий – ком. 300, холлы здания;

- для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий – ком. 101, 400, 401.

9.4.2. Обеспечивает охрану и уборку предоставленных помещений.

9.4.3. Для выполнения общественно значимой работы безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства.

9.4.4. Предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Института.

9.5. Члены профкома включаются в составы рабочих комиссий связанных с трудовыми отношениями, вопросами охраны труда, социально- бытовых условий.

9.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет территориальной профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, не позднее 5 дней после выдачи заработной платы.

9.7. Увольнение работников - членов профсоюза, по инициативе работодателя (пункты 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

9.8. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 и п. 5 ч. первой ст. 81 Трудового Кодекса РФ, Председателя (его заместителя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа - Екатеринбургской территориальной организации профсоюза работников РАН.

9.9. В соответствии со ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» увольнение по инициативе работодателя избранных работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 вышеуказанного Федерального закона.

9.10. Стороны договорились, что члены Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах работников до 4 часов в неделю по согласованию с непосредственным своим руководителем, а также на время краткосрочной учебы (не более 10 рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы. Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением средней заработной платы по основной работе (ст. 374 Трудового кодекса РФ и ст. 25 п.п. 5 и 6 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу Работодатель или его уполномоченный представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.8. Договор (изменения и дополнения в Договор) в течение семи календарных дней со дня подписания сторонами направляется

работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Института договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.10. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.