

От работодателя:
Директор ИПОС СО РАН,
д.и.н.

А.Н. Багашев



«18» мая 2015 года

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета ИПОС СО РАН

И.В. Усачева



«18» мая 2015 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией **Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем освоения Севера Сибирского отделения Российской академии наук (ИПОС СО РАН)** на 2015-2018 гг.

дата вступления в силу коллективного договора 18.05.2015 г.
дата окончания действия коллективного договора 18.05.2018 г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института проблем освоения Севера Сибирского отделения
Российской академии наук

«14» мая 2015 г.

Тюменская область Управа Ленинского административного округа Администрации города Тюмени		
Коллективный договор зарегистрирован		
19	05	20 15 год
Регистрационный №		
Руководитель Управы <i>О.В. Савчук</i>		



От работодателя:
Директор ИПОС СО РАН,
д.и.н.

_____ А.Н. Багашев

«18 » мая 2015 года

М.П.

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета ИПОС СО РАН

_____ И.В. Усачева

«18» мая 2015 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и профсоюзной организацией Федерального
государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем освоения
Севера Сибирского отделения Российской академии наук (ИПОС СО РАН)
на 2015-2018 гг.**

дата вступления в силу коллективного договора 18.05.2015 г.

дата окончания действия коллективного договора 18.05.2018 г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института проблем освоения Севера Сибирского отделения
Российской академии наук

«14» мая 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключается между администрацией Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем освоения Севера Сибирского отделения Российской академии наук (далее работодатель) в лице директора Багашева Анатолия Николаевича и сотрудниками (далее – работниками). От имени работников выступает первичная профсоюзная организация ИПОС СО РАН (далее – профсоюзная организация) в лице председателя Усачевой Ирины Витальевны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. Действие коллективного договора

2.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует по 18 мая 2018 года.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

2.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения организационной формы (тип учреждения) Института, его наименования, а также в случае избрания нового руководителя.

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

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

2.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Коллективный договор хранится в профсоюзном комитете сотрудников Института и в отделе кадров.

2.7. Все вновь принятые на работу в Институт, должны быть ознакомлены с настоящим договором.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Начислять и выплачивать заработную плату сотрудникам в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, определенной трудовым договором для каждого работника, и в соответствии с законами и нормативными актами.

3.1.2. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Расчетные листки выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

3.1.3. При своевременном финансировании из ФАНО России осуществлять выплату

зарплаты сотрудникам два раза в месяц 5 и 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.4. Начислять и выплачивать сотрудникам вознаграждения и другие средства стимулирующего характера за высокое качество работы в соответствии с положением об оплате труда работников Института. (Приложение № 1)

3.1.5. Расчет индивидуальных показателей результативности научной деятельности сотрудников Института, предусмотренных положением об оплате труда работников Института, контролируется и утверждается специально созданной комиссией по приказу директора Института.

3.1.6. Высококвалифицированным специалистам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук, действительным членам и членам-корреспондентам Академии наук применять повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с положением об оплате труда работников Института.

3.1.7. При направлении в командировку выплачивать сотруднику командировочные расходы в размере, предусмотренном действующим законодательством. При направлении в командировку за счет внебюджетных средств, в случае необходимости, размер суточных и оплаты за проживание в гостинице может быть выше предусмотренного законодательством.

3.1.8. Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ и иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.1.9. Выдавать работникам, уходящим в отпуск, отпускные и зарплату не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если отпуск начинается с понедельника, то деньги выдать не позднее пятницы (при наличии финансирования из ФАНО России).

3.1.10. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4. Рабочее время и отдых

4.1. Работодатель:

4.1.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Рабочим признается не только время, в течение которого сотрудник должен выполнять свои трудовые обязанности, но и периоды, которые в соответствии с законодательными актами являются таковыми.

4.1.2. Сотрудникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье)

4.1.3. Продолжительность ежедневной работы сотрудников с нормированным рабочим днем составляет 8 часов. В пятницу продолжительность рабочего времени сокращается до 7 часов.

4.1.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час.

4.1.5. Привлечение сотрудников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя возможно с письменного согласия сотрудника и только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия сотрудника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.6. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого сотрудника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.7. Не допускается привлечения к сверхурочным работам беременных женщин и сотрудников в возрасте до 18 лет.

4.1.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, к сверхурочной работе допускается с письменного согласия сотрудника и с учетом мнения профсоюзного комитета по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Руководитель института предоставляет научным сотрудникам возможность проведения научных исследований в рабочее время в научных библиотеках, архивах, музеях

4.1.10. Руководитель Института может установить сотрудникам Института по их заявлениям и с согласия непосредственного руководителя время начала 8-часового рабочего дня согласно их просьбе.

4.1.11. Установить продолжительность рабочего времени на 1 час ежедневно меньше женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет.

4.1.12. По просьбе беременной женщины; одного из родителей-опекунов, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; сотрудника-инвалида, работодатель по соглашению с сотрудником может устанавливать для него неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.1.13. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждает график ежегодных отпусков.

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

4.1.15. В соответствии с графиком отпусков работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Институте. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года.

4.1.17. Сотрудникам, переведенным в Институт из другого предприятия, отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев после перевода.

4.1.18. Выплата отпускных денег сотруднику должна производиться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты время начала отпуска переносится на период задержки оплаты. Денежной компенсацией может быть заменена часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, если о такой замене просит сам сотрудник.

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

4.1.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

4.1.23. Если в период нахождения сотрудника в ежегодном отпуске произошло повышение ставок и окладов, то ему производится доплата отпускных за период с момента повышения ставок и окладов.

4.1.24. На сотрудника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты и доплаты.

4.2. Работодатель предоставляет:

4.2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней;

4.2.2. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

4.2.3. Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.2.4. Сотрудникам АУП и МОП дополнительные дни к отпуску в зависимости от стажа работы: от 5 до 10 лет – 3 к.д., от 10 до 15 лет – 4 к.д., свыше 15 лет – 5 к.д.

4.2.5. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск, который прибавляется к 28 календарным дням.

4.2.6. Одному из родителей (опекуну) по его заявлению для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц

4.2.7. Стороны пришли к соглашению, что сотрудник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного неоплачиваемого отпуска в связи: со свадьбой самого сотрудника - до 6 дней, со свадьбой детей - до 4 дней, со смертью родственников и близких - до 10 дней, с рождением ребенка - до 4 дней.

4.2.8. Во всех случаях предоставления отпусков, независимо от их назначения и продолжительности оформляются приказом по Институту.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Выполнять свои трудовые обязанности согласно квалификации каждого сотрудника, должностной инструкции, а также заключенному трудовому договору.

4.3.2. Способствовать своевременному и качественному выполнению заданий НИР; активно участвовать в различных конкурсах, выставках, смотрах для получения дополнительного финансирования (грантов) и материального стимулирования сотрудников.

4.3.3. Очередные отпуска использовать согласно утвержденным графикам. При переносе времени отпуска заявления подавать не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В случае несвоевременного оформления отпуска (менее чем за 14 календарных дней) начало отпуска устанавливается независимо от времени получения отпускных.

5. Обеспечение занятости

5.1. Сотрудники могут быть уволены из Института в связи с его ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению штата. При этом должны соблюдаться права увольняемых сотрудников, предусмотренные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2. О предстоящем увольнении сотрудники предупреждаются персонально, под расписку, не менее чем за 2 месяца, одновременно с предупреждением об увольнении администрация должна предложить сотруднику другую работу (при наличии).

5.3. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, руководитель Института предоставляет свободное от работы время в количестве 4-х часов в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

5.4. Стороны договорились: выплачивать увольняемым сотрудникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка; для лиц, проработавших в Институте 10 лет и более, размер выходного пособия увеличивается на 20 %; сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства до 2 месяцев в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

5.5. Руководитель Института обязуется содействовать увольняемому сотруднику пройти, при его желании, переобучение, повысить квалификацию или приобрести другую профессию, на которую в Институте есть вакансии.

5.6. Работодатель обязуется при повышении заработной платы в период, когда увольняемый уже предупрежден о предстоящем сокращении, увеличить его заработную плату наравне с остальными сотрудниками.

5.7. Руководитель Института обязуется вместо увольнения сотрудников в связи с сокращением объемов работ предоставлять с их согласия работу с неполным рабочим

днем или с неполной рабочей неделей, а также, при обоюдном согласии - отпуска без содержания.

5.8. Руководитель Института обязуется принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

6. Улучшение условий и охраны труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать условия для выполнения плана: предоставлять необходимые рабочие площади, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, материалы и оборудование. Проводить необходимый капитальный ремонт приборов, оборудования и помещений.

6.3.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3.3. Обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте на основе результатов аттестации рабочих мест.

6.3.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в подразделениях организаций в соответствии с законодательством по охране труда и здравоохранению. Обеспечивать регулярную влажную уборку помещений, контролировать ее качество, поддерживать состояние рабочих помещений и закрепленных за Институтом территорий в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами.

6.3.5. Выполнять мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда. Не допускать выполнения опасных или вредных для здоровья работ в необорудованных для этого помещениях, осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.3.6. Обеспечить прохождение периодических профилактических медицинских осмотров.

6.3.7. Обеспечить помещения соответствующим пожарным инвентарем, планами, схемами эвакуации людей в случае пожара, содержать в порядке запасные и аварийные выходы, проводить соответствующий инструктаж.

6.3.8. Приглашать инспектора пожарного надзора для проведения инструктажа.

6.3.9. Снабжать рабочих по обслуживанию зданий и территорий спецодеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями, индивидуальными и общими средствами защиты.

6.3.10. Обеспечивать подразделения аптечками, периодически их пополнять, укомплектовать инструкциями.

6.3.11. Обеспечивать полевые отряды необходимым снаряжением в соответствии с правилами техники безопасности. Не допускать выезд экспедиционных отрядов без полного обеспечения исправным снаряжением, средствами техники безопасности и без медицинского осмотра сотрудников (Положение об организации экспедиционных работ).

6.4. Профсоюзная организация имеет право:

6.4.1. Осуществлять профсоюзный контроль через комиссию по охране труда и техники безопасности профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда в

подразделениях за состоянием охраны труда и окружающей среды, а также участвовать в работе комиссий Института, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

6.4.2. Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

6.4.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.4.4. Контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью сотрудников, предъявляет обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью сотрудников.

6.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.6. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.4.7. Осуществлять проверку выполнения работодателем обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором и Соглашением по охране труда, беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами Института, работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.4.8. Осуществлять контроль за проведением работодателем обучения уполномоченных лиц по охране труда.

6.5. Работники обязуется:

6.5.1. Выполнять правила техники безопасности, охраны труда и производственной санитарии на рабочих местах в стационаре и экспедиционных условиях, содержать в порядке рабочие места и помещения, бережно относиться к оборудованию, своевременно сообщать работодателю и профорганизации об имеющихся нарушениях.

6.5.2. Использовать пожарный инвентарь только по назначению, не допускать его порчи. Знать свои действия в случае пожара.

6.5.3. Бережно относиться к спецодежде и спецобуви, средствам индивидуальной защиты, пользоваться ими строго по инструкции.

6.5.4. Использовать аптечки строго по назначению, требовать своевременного их пополнения.

6.5.5. Выполнять работы таким образом, чтобы в максимальной степени уменьшить влияние вредных факторов.

6.5.6. Экспедиционные отряды выезжают на полевые работы только при полном обеспечении исправным снаряжением (при своевременно поданных заявках).

7. Социальное обеспечение, материальное стимулирование, льготы

7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех сотрудников в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Выплачивать премии сотрудникам за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

7.3. Оказывать материальную помощь сотрудникам, нуждающимся в социальной поддержке: в связи с бракосочетанием и рождением ребенка; в связи с юбилеем (50 лет); в связи со смертью близких родственников; в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству отдела (лаборатории).

7.4. В соответствии с федеральным законом «О ветеранах», за ветеранами труда при выходе на пенсию сохраняются права членов трудового коллектива Института.

7.5. Пенсионеры, члены профсоюза, имеют право на получение санаторно-курортных путевок.

7.6. Пенсионерам института выплачивать материальную помощь ко дню пожилого человека (1 октября).

7.7. Предоставлять 1 сентября свободный день сотрудникам, имеющим детей перwokлассников и выпускников (1, 9, 11 классы).

7.8. Обеспечивать сотрудников чистой питьевой водой (оплачивать обслуживание специальной очистительной установки).

7.9. Выделять денежные средства на подписку газет, периодической научной литературы.

7.10. При увольнении пенсионера ему выплачивается разовое денежное вознаграждение проработавшего менее 10 лет в размере 1 оклада, проработавшего от 10 до 20 лет – 1,5 окладов, от 20 до 30 лет – 2 окладов.

8. Повышение квалификации сотрудников

8.1. Работодатель способствует повышению производственной квалификации сотрудников, создает условия, организует и оплачивает курсы повышения квалификации, предоставляет время для самообразования; способствует обучению сотрудников в очной и заочной аспирантуре, а также в качестве соискателей; при наличии финансовых средств оплачивает курсы для подготовки и сдачи кандидатских минимумов.

8.2. Для научных работников и специалистов организуют поездки и командировки в отечественные и зарубежные научные организации, способствуют их участию в международных, российских и региональных научных мероприятиях, в том числе компенсируются издательские расходы, оказывается помощь в изобретательской и патентной деятельности в пределах выделенных средств.

8.3. Предоставляется возможность использовать все формы повышения производственной квалификации.

8.4. Работники могут регулярно участвовать в научных и практических конференциях, публиковать результаты исследований в научных изданиях, занимается изобретательской и патентно-лицензионной деятельностью.

9. Социальная защита молодежи

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Института, обеспечения их занятости, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в Институте **работодатель обязуется:**

9.1.1. Создать совет молодых ученых.

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

9.1.3. Разрешать прием на работу по совместительству (срочному трудовому договору) аспирантов и докторантов, обучающихся в очной докторантуре, аспирантуре Института, при условии выполнения ими индивидуального плана (плана работы над диссертацией).

9.1.4. Оплачивать расходы на научные командировки и участие в научных мероприятиях (при наличии финансовых средств).

9.2. **Профсоюзная организация обязуется:**

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

9.2.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Жилищно-бытовые условия

10.1. Работодатель и профорганизация:

10.1.1. Места и квартиры в общежитии распределяют на период трудовых отношений, согласно Положению об общежитии и по разрешению председателя Президиума Тюм.НЦ.

10.1.2. Содействуют поддержанию нормативно-гигиенических условий в общежитии и на прилегающей к нему территории.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации и защита трудовых прав работников

11.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем всех сотрудников в коллективных переговорах с работодателем по всем вопросам выполнения или нарушения коллективного договора.

11.2. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы сотрудников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

11.3. Работодатель включает представителей профсоюзной организации по уполномочию работников в состав конкурсной, аттестационных комиссий и других коллегиальных органов управления и обеспечивает участие с правом голоса председателя профсоюзной организации в заседаниях дирекции Института.

11.4. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, сокращения штата, перевода сотрудников, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий сотрудникам.

11.5. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителей профкома в работе комиссии по реорганизации или ликвидации Института.

11.6. Профсоюзная организация имеет право направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

11.7. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

11.8. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

11.9. Стороны договорились: Рассмотрение индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора и условий трудового договора, разрешать в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями в лице комиссии по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных сотрудников. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании сотрудников Института. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, уволены работодателем без предварительного согласия профкома.

12.2. Администрация ежегодно информирует трудовой коллектив о результатах деятельности и о финансовом состоянии Института в форме отчета на общем собрании трудового коллектива.

12.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.4. Стороны обязуются:

12.4.1. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора. Своевременно предоставлять друг другу информацию, позволяющую предотвращать конфликтные ситуации в области социально-трудовых и экономических отношений.

12.4.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».



Пронумеровано и прошнуровано
Сорок / сорок 40

Директор ИПОС СО РАН
И. В. Уачаев

А. Н. Барашев



Профессиональный
Сибирского отделения
комитет