

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ТЕПЛОФИЗИКИ
Уральского отделения РАН

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК



А.П. Попов

«09» января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института



В.Г. Байдаков

«10» января 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016-2019 г.г.

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Принят на общем собрании трудового коллектива «27» декабря 2016 г.

«__» _____ 2017 г.

Регистрационный номер _____

г. Екатеринбург
2016



Раздел I. Общие положения.

Настоящий договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников Института теплофизики УрО РАН, создания благоприятных условий для научной деятельности Института и направлен на повышение социальной защищенности работников, а также взаимной ответственности сторон в выполнении требований Трудового кодекса РФ.

1.1. Договаривающимися сторонами являются **Работодатель** в лице директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки: Института теплофизики УрО РАН (подведомственного ФАНО России и действующего на основании Устава института, с соблюдением Межотраслевого соглашения между ФАНО и Профсоюзными организациями) и **Работники** института в лице председателя профсоюзного комитета (действующего на основании устава общественной организации: «Екатеринбургская территориальная организация профсоюза работников РАН».)

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового и жилищного кодексов РФ с изменениями и дополнениями на 15 марта 2016 г., и заключен в соответствии с Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО России.

1.3. Договор содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, улучшающие положение **Работников**.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех **Работников** Института.

1.5. **Работодатель** обязуется обеспечить в течении одного месяца электронным текстом коллективного договора все подразделения Института и территориальные органы ФАНО. Профсоюз информирует об этом вышестоящие профорганизации. Так же текст соглашения размещается на официальном сайте Института.

1.6. **Работники** обязуются в случае выполнения **Работодателем** условий коллективного договора не прибегать к организации забастовок, но оставляют за собой право на участие в областных, отраслевых и общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

1.7. Стороны согласились, что Договор заключается сроком на три года и вступает в силу после его принятия на общем собрании Трудового коллектива с момента подписания его сторонами. Коллективный договор размещается на сайте Института теплофизики УрО РАН.

1.8. Изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение **Работников** могут выноситься на обсуждение общего собрания Трудового коллектива и вноситься в Договор по взаимному согласию сторон.

1.9. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых обязательств.

Раздел 2. Обязательства сторон в области экономических отношений и занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.2. В трудовом договоре («эффективный контракт») должны быть предусмотрены такие обязательные условия как: размер оклада, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера, а также меры социальной поддержки.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.4. Заключению трудового договора с научным работником, принимаемым на вакантную должность, предшествует избрание по конкурсу Ученым советом института. Директор института, заместитель директора по научным вопросам, ученый секретарь избираются (назначаются) в соответствии с законодательством РФ и в порядке, предусмотренном Уставом института теплофизики УрО РАН.

Конкурс не проводится при назначении с испытательным сроком выпускников высших учебных заведений, получивших опыт работы в период обучения, и лиц, окончивших в год назначения аспирантуру, на должности младшего научного сотрудника, стажера–исследователя, старшего лаборанта с высшим профессиональным образованием, инженера–исследователя.

2.5. Научные работники не реже одного раза в пять лет проходят аттестацию. Аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала научных работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров; решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на занятие должностей при сокращении численности или штата научных работников, либо при изменениях условий оплаты труда; усилению роли моральной и материальной заинтересованности научных работников в результатах своего труда.

2.6. Решение о проведении аттестации работников, дате, месте и времени проведения аттестации принимается дирекцией ИТФ УрО РАН и доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не менее чем за 30 дней до дня проведения аттестации, под роспись, либо с помощью отправки работнику электронного сообщения.

Порядок проведения аттестации устанавливается в соответствии с «Положением об аттестации», принимаемым с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии включается член профкома.

Аттестации не подлежат:

- научные работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- научные работники, с которыми заключен срочный трудовой договор;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через год после их выхода из отпуска.

2.7. Работодатель обязуется:

- в соответствии с Уставом института создать условия, необходимые для выполнения плановых научно-исследовательских работ, работ по проектам РФФИ, хоздоговорных работ;

- обеспечивать лаборатории института электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием.

А также в соответствии со ст. 22 ТК РФ:

- соблюдать трудовое законодательство и условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать условия труда и его безопасности, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- предоставляет сотрудникам института часть закрепленной за институтом территории для организации на ней бесплатной автостоянки и велостоянки, при этом Институт не несет юридической ответственности за сохранность автомобилей и велосипедов.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления профорганизации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать профкому о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников, установленное федеральным законом;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении институтом в предусмотренных трудовым Кодексом и коллективным договором формах.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником с учетом (ст. 81 и 82 ТК) мотивированного мнения профкома в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников института;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работой вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения (ст. 373 ТК).

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного решения профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, когда за ним сохраняется место работы (должности).

Увольнение по инициативе работодателя по этим же вышеуказанным случаям председателя профкома и его заместителя, не освобожденных от основной работы, допускается с предварительного согласия вышестоящего объединенного исполкома профсоюза УрО РАН.

В случае возникновения необходимости сокращения штата **Работодатель** обязуется ставить в известность профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за 3 месяца, а работников института – за 2 месяца до предполагаемого сокращения.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профсоюзами съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Время участия в этих мероприятиях засчитывается, как рабочее, и подлежит оплате по среднему месячному заработку.

2.8. Работники института обязуются:

а) выполнять требования должностных инструкций, основанных на требованиях квалификационных характеристик по каждой должности. Своевременно и качественно выполнять планы работ и отчетываться об их исполнении.

б) выполнять положения Устава, Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в институте инструкции и положения;

в) соблюдать в процессе исполнения служебных обязанностей государственную, служебную и коммерческую тайны;

г) передавать Институту научные результаты, созданные в соответствии с планами НИР, а также результаты поисковых исследований, полученных в институте с использованием материальной базы института.

Раздел 3. Рабочее время и отдых.

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели не более 40 часов (пятидневная с двумя выходными) и устанавливается по соглашению между работодателем и работником при приеме на работу, но может в отдельных случаях устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (ст. 93 ТК). Нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается, что не влечет ограничений продолжительности отпуска и исчисления трудового стажа.

У вахтеров производственного подразделения установлен суммированный учет рабочего времени. Продолжительность смены 24 часа с 8⁰⁰ до 8⁰⁰ с обеденным перерывом на рабочем месте. Продолжительность учетного периода – квартал.

3.2. Рабочий день может быть разделен на части вследствие особого характера труда, но с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной восьмичасовой ежедневной работы (ст. 105 ТК).

3.3. Работа в режиме гибкого рабочего времени допускается при наличии производственной необходимости и по согласованию с **Работником** и оформляется по письменному представлению руководителя подразделения с указанием сроков проведения работ, ответственных за проведение работ и технику безопасности, а также оформляется распоряжением по Институту. По особому соглашению сторон работа в режиме гибкого рабочего времени может быть разрешена и при других обстоятельствах.

3.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения профкома (ст.123 и 372 ТК) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев работы.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в следующих случаях (ст. 122 ТК):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По соглашению между **Работником** и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (125 ТК), другие части отпуска при его разделении не должны быть менее семи календарных дней.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в институте (ст. 123 ТК).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **Работнику** по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**.

Работодатель обязан на основании письменного заявления **Работника** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней в году.

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Системы оплаты труда включают должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего рейтингового характера, а также премирование. Более подробно это записано в Положении об оплате труда и приложениях к нему.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК)

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за работу в ночное время – 40% от тарифной ставки. (ст. 154 ТК)

4.2. **Работодатель** обязуется:

а) обеспечивать формирование фонда оплаты труда с соблюдением законодательства по ее индексации (ст. 134 ТК);

б) установить выдачу заработной платы за первую половину месяца в размере не менее 50% - 21 числа, за вторую половину месяца 6 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Формы расчетного листка о начисленной заработной плате и произведенных удержаниях выдаются работнику один раз в месяц, 6 числа;

в) при направлении работника в служебную командировку за штатным сотрудником сохраняется место работы и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК).

г) согласовывать с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда;

д) информировать трудовой коллектив о ходе и результатах выполнения планов НИР, финансовом состоянии института.

4.2. **Профсоюзный комитет** совместно с **Работодателем** обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и оплаты труда.

Раздел 5. Условия и охрана труда.

5.1. **Работодатель** обязуется ежегодно проводить обязательный периодический медицинский осмотр сотрудников, флюорографическое обследование всех сотрудников института.

5.2. Регулярно проводить обучение и проверку знаний сотрудников института по правилам безопасной работы, охраны труда и производственной санитарии.

5.3. Обеспечить условия труда сотрудников института в соответствии с требованиями нормативных документов, Регулярно проводить замеры факторов производственной среды и факторов трудового процесса.

5.4. Проводить аттестацию рабочих мест в подразделениях института.

5.5. Своевременно проводить периодическую проверку заземления электроустановок, сопротивления изоляции электропроводок, а также испытания электроинструмента, диэлектрических средств защиты.

5.6. Организовать стирку спецодежды в институте.

Раздел 6. Социальные гарантии.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

6.1. **Работодатель** обязуется оказывать содействие работникам института, в устройстве их детей в детский сад, подведомственный ФАНО.

6.2. **Работодатель** обязуется выплачивать единовременное пособие родственникам умершего работника института.

6.3. **Профсоюзный комитет** обязуется:

а) оказывать материальную помощь членам профсоюза – работникам института в соответствии с утвержденными правилами; посещать больных находящихся в стационаре;

б) выплачивать единовременную материальную помощь пенсионерам, при их увольнении из института;

в) принимать участие в комиссиях: аттестационной, жилищной, по трудовым спорам, социального страхования, а также в заседаниях Ученого совета института.

Раздел 7. Жилищно-бытовые условия.

7.1. Стороны договорились:

Жилищная комиссия института осуществляет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и ведет списки.

Для принятия на учет работник подает заявление, которое подписывается проживающими совместно с ним совершеннолетними членами семьи.

К заявлению прилагается:

- справка с места жительства;
- сведения о доходах семьи;
- справка органов государственной регистрации о наличии или отсутствии, а также стоимости жилища на праве собственности по месту постоянного жительства семьи;
- в необходимых случаях другие документы, подтверждающие право постановки на учет.

Администрация и профсоюзный комитет института обязуются:

- вывешивать списки на улучшение жилищных условий после их утверждения;

По требованию вышестоящих организаций комиссия составляет список молодых сотрудников, имеющих право на получение жилищных сертификатов, в соответствии с общим положением по организациям, подведомственным ФАНО.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель обязуется:

- а) удерживать профсоюзные взносы с помощью безналичной системы по заявлениям работника;
- б) предоставлять профсоюзному комитету необходимые нормативные правовые документы, содержащие нормы трудового права, право участия в заседаниях Ученого совета, право пользования телефоном, множительной техникой для осуществления своих функций.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Стороны обязуются обеспечивать своевременное выполнение относящихся к ним обязательств и мероприятий по коллективному договору.

Администрация совместно с профсоюзным комитетом проводит проверку выполнения коллективного договора и обсуждают ее итоги на собрании трудового коллектива.

9.2. В случае необходимости профсоюзный комитет ставит перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору.

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка Института теплофизики УрО РАН.
2. Положение об оплате труда работников ИТФ УрО РАН.
3. Устав ФГБУН Института теплофизики УрО РАН.
4. Положение об аттестации работников Института теплофизики УрО РАН.