

СОГЛАСОВАНО

председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»


Ю.И. Чаптыкова
« 20 21 г.
М.П.


Н.С. Майнагашева
« 20 21 г.
М.П.

Коллективный договор Государственного бюджетного научно-
исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-
исследовательский институт языка, литературы и истории»
(ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»)
на период с 10.02.2021 г. по 09.02.2024 г.

Принят на общем собрании
коллектива ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»
« 02 » февраля 2021 г.

Протокол общего собрания
коллектива ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»
от « 02 » февраля 2021 г. № 2

город Абакан

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора	3
Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора	5
Раздел 3. Участие Работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» в управлении Институтом	7
Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности	8
Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Института	11
Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени	14
Раздел 7. Режим отдыха	17
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников	19
Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда	19
Раздел 10. Охрана труда	21
Раздел 11. Социальные гарантии и льготы	25
Раздел 12. Права и гарантии деятельности профсоюза	25
Раздел 13. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Институте	27
Раздел 14. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	27
Раздел 15. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон	28
Раздел 16. Заключительные положения	29
Приложения	30

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном научно-исследовательском учреждении Республики Хакасия "Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории" (ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»), именуемый в дальнейшем Институт, заключаемый Работодателем и Работниками Института в лице их полномочных представителей, именуемых далее «Профсоюз ХакНИИЯЛИ» (профсоюз) Сторонами, и каждый в отдельности – Сторона.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников. Коллективный договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.

1.3. Интересы всех Работников Института при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, организации контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении коллективных трудовых споров по вопросам заключения, изменения или выполнения Коллективного договора представляет профсоюз.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ», действующее на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» в лице его представителя – исполняющей обязанности директора института Майнагашевой Нины Семеновны (далее – Работодатель) и работники института в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Чаптыковой Юлии Иннокентьевны.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-трудового положения Работников Института дополнительно к Трудовому кодексу и законодательству Российской Федерации;
- реализации прав Работников на участие в управлении Институтom;

- 4
- согласования социально-трудовых интересов Работников Института и деятельности Работодателя для обеспечения эффективной работы Института;
 - совершенствования принципов и форм социального партнерства между Работодателем и трудовым коллективом и обеспечения нормальных условий деятельности Профсоюза.

1.7. Коллективный договор является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов всех Работников Института.

1.8. Стороны признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых создается возможность разрешать социальные и трудовые разногласия, обеспечивать согласование интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.9. Стороны признают, что основными целями и предметом деятельности Института являются координация и проведение научных исследований в сфере хакасского языка, литературы и фольклора, истории, археологии, этнологии, этносоциологии и этнографии хакасов, считают необходимым акцентировать внимание на качестве научно-исследовательской работы, на реконструкции и модернизации материально-технической базы Института в рамках имеющихся возможностей.

1.10. Стороны признают необходимость развития социальной инфраструктуры Института, повышения заработной платы Работников за счет всех источников финансирования.

1.11. Стороны обязуются оказывать взаимную поддержку и содействие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников в рамках текущих финансовых возможностей Института, и по взаимной договоренности проводят их совместно.

1.12. Стороны признают необходимость изменения Коллективного договора в случае, если его содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования Института.

1.13. Стороны признают, что условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Института по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными.

1.14. Стороны признают, что все возникающие в Институте коллективные трудовые споры должны разрешаться в строгом соответствии с действующим законодательством, действующим Уставом Института и настоящим Коллективным договором.

1.15. Стороны договорились, что Работодатель ознакомит работников Института с текстом Коллективного договора в течение 10 дней с момента его подписания.

Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора

2.1. Стороны участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора и имеют право проявлять инициативу по ведению таких переговоров. Для начала ведения коллективных переговоров любая из Сторон обязана направить другой Стороне предложение о начале ведения коллективных переговоров.

2.2. Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив другой Стороне ответ с указанием своих представителей для участия в работе Рабочей группы по ведению коллективных переговоров, а также их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2.3. Каждая Сторона направляет в Рабочую группу своих представителей. Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации Института определяется на заседании, представителем от имени Работодателя выступает директор Института. Гарантии и компенсации лиц, участвующих в коллективных переговорах, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Сроки и место проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора определяются в приказе по Институту. Порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями участвующих Сторон.

2.5. Рабочая группа осуществляет:

- подготовку Коллективного договора;
- проведение текущей проверки выполнения Коллективного договора и доведения ее результатов до сведения Работодателя и Работников Института выполняет Профсоюз.

2.6. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по подготовке или изменению Коллективного договора. Участники коллективных переговоров

не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

2.7. Подготовленный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора подлежит обсуждению Работниками Института в подразделениях Института и дорабатывается Рабочей группой с учетом поступивших замечаний и предложений.

2.8. Доработанный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора обсуждается и принимается на Собрании Работников Института и подписывается Сторонами.

2.9. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных началах с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

2.10. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам выполнения Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны составить отчет по итогам выполнения Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Института независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Институтom и характера выполняемой работы.

2.12. Коллективный договор заключается на три года со дня его подписания Сторонами. В течение установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.13. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок.

2.14. Стороны имеют право по взаимному согласованию продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Для продления действия Коллективного договора Стороны проводят коллективные переговоры по

7

выполнению условий Коллективного договора и по продлению действия Коллективного договора на такой же или меньший срок.

2.15. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном для подготовки и заключения Коллективного договора. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам при изменении и дополнении Коллективного договора, Стороны должны подписать согласованное изменение и дополнение Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.16. После подписания Коллективного договора Работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации Коллективного договора орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников Института по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Института, недействительны и не подлежат применению. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации Коллективного договора.

Раздел 3. Участие Работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» в управлении Институтом

3.1. Профсоюз ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» принимает участие в подготовке предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. К полномочиям Профсоюза не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ».

3.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, Работодатель принимает локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только с учетом мнения профсоюза. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников Института по сравнению с действующим трудовым законодательством или настоящим Коллективным договором.

3.3. Работодатель поддерживает деятельность Профсоюза по защите социально-трудовых прав Работников Института, предоставляя необходимую для этих целей информацию, непосредственно затрагивающую интересы Работников Института, по запросам Профсоюза в согласованные между Сторонами сроки.

3.4. Профсоюз осуществляет контроль соблюдения в Институте законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, льгот и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам с правом требовать устранения выявленных нарушений.

3.5. Работодатель представляет по запросу Профсоюза необходимую информацию о реорганизации или ликвидации Института либо его подразделений, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников Института, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников Института.

3.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- при рассмотрении вопросов о реорганизации, сокращении численности или штата Работников Института;
- при введении мер, предотвращающих массовое увольнение Работников Института;
- при определении основных направлений деятельности, перепрофилировании Института;
- при подписании Правил внутреннего трудового распорядка;
- при установлении систем оплаты труда;
- при составлении графиков отпусков и графиков сменности;
- при введении, замене и пересмотре норм труда;
- при рассмотрении иных вопросов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности

4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на создание здорового социального климата в Институте, повышение эффективности научно-исследовательской и инновационной деятельности как источника экономической стабильности, увеличения доходной части полного бюджета Института и повышения на этой основе материального благополучия каждого Работника Института.

4.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя следующие обязательства:

4.2.1. Принимать все доступные в рамках текущих финансовых возможностей Института меры для обеспечения нормальной производственной и хозяйственной деятельности Института. Обеспечивать для каждого Работника Института нормальные условия труда: предоставить производственные площади в соответствии с санитарными нормами на одного работающего и требованиями охраны труда; содержать в чистоте производственные и санитарно-бытовые помещения. Обеспечивать снабжение подразделений Института материалами, хозяйственными товарами, канцтоварами, средствами оргтехники и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.2. Совместно с Работниками Института активно использовать все доступные каналы привлечения средств: субсидии, получаемые в установленном порядке из федерального бюджета; хозяйственные договоры; гранты; конкурсные программы на региональном, государственном и международном уровнях и т.д. Прилагать все усилия по повышению рейтинга Института.

4.2.3. Поддерживать активность Работников Института по привлечению средств путем получения грантов, в том числе международных, участия в совместных программах с другими организациями, заключения договоров на работы по профилю подразделений. Обеспечивать своевременную, полную и регулярную информацию, доступную всем Работникам Института, о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д., а также проблемах Института, для решения которых может быть использован научный, технический и кадровый потенциал Института.

4.2.4. Поощрять участие научных работников в научных конференциях и форумах, как повышающее престиж Института и способствующее установлению новых научных связей. Приветствовать их участие в зарубежных научных программах, в том числе с краткосрочными выездами в зарубежную организацию.

4.2.5. Рассматривать привлечение в Институт специалистов в области социально-гуманитарного знания как приоритетную задачу, содействовать привлечению научной молодежи в Институт.

4.2.6. Поддерживать преподавательскую деятельность научных работников как способствующую привлечению активной научной молодежи в Институт. Содействовать в проведении экскурсий и дней открытых дверей для учащихся и студентов.

4.3. Работники Института обязуются:

4.3.1. Добросовестно трудиться в соответствии с занимаемой должностью и трудовым договором, выполнять свою часть государственного задания, установленные нормы труда и нести ответственность за качество работы.

4.3.2. Соблюдать Устав Института, правила внутреннего трудового распорядка и другие действующие в Институте локальные нормативные акты, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя (в том числе непосредственного руководителя), а также распоряжения, связанные с реализацией законных решений органов государственной власти и управления, в том числе муниципальных.

4.3.3. Соблюдать Положение Института об охране результатов интеллектуальной деятельности, являющихся объектами патентных прав.

4.3.4. Бережно относиться к имуществу Института, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, канцтовары, тепловую и электрическую энергию.

4.3.5. Содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования безопасности труда, правил и инструкций по охране труда, поддерживать чистоту в помещениях и на территории Института.

4.3.6. Уважительно относиться к труду друг друга, не допускать некорректного поведения или действий, мешающих другим Работникам Института выполнять их трудовые обязанности.

4.3.7. В помещении Института в рабочее время не заниматься политической и религиозной деятельностью, агитацией в пользу каких-либо партий, движений, кандидатов в депутаты. Не использовать в целях такой деятельности информацию, полученную в результате производственной деятельности в Институте.

4.4. Профсоюз берет на себя следующие обязательства:

4.4.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками Института государственного задания: совместно с соответствующими подразделениями Института участвовать в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение уровня соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

4.4.2. Содействовать предотвращению и разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров в Институте на основании действующего законодательства и настоящего Коллективного договора, прилагать все силы для бесконфликтного разрешения противоречий и разногласий, возникающих между Работниками Института и Работодателем, и в необходимых случаях выступать в роли посредника при переговорах между Работниками Института.

4.4.3. В случае выполнения условий данного Коллективного договора не организовывать массовых акций протеста (собраний, митингов, демонстраций, пикетирования в поддержку своих требований, забастовок и т.д.).

4.4.4. При организации массовых акций протеста уведомлять о них работодателя в сроки и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и законом о Профсоюзах.

Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Института

5.1. Стороны признают, что сокращение численности или штата Работников Института, перевод Работников Института на неполное рабочее время являются крайними мерами и могут применяться только после того, как исчерпаны все иные возможности по сохранению рабочих мест в Институте, и только в ситуациях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Стороны совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников Института, высвобождаемых в случае реорганизации, ликвидации Института, проведении структурных преобразований, сокращения численности или штата Работников Института, ухудшения финансово-экономического положения Института.

5.3. В случае ухудшения финансово-экономического положения Института Работодатель обязуется:

- в случае введения режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Института, Работников предпенсионного возраста, работающих в этих подразделениях, не переводить на неполное рабочее время;
- поддерживать легитимные инициативы Работников Института, способствующие сохранению занятости Работников и рабочих мест в Институте, в том числе поиск и предоставление информации о возможных формах и способах осуществления Институту приносящей доход деятельности, о проблемах и научных направлениях, допускающих приложение научного потенциала Института.

5.4. С целью сохранения рабочих мест при угрозе сокращения численности или штата Работников Института Работодатель обязуется:

- снижать общехозяйственные расходы;
- изменять размеры или упразднять некоторые виды стимулирующих выплат по согласованию с Профсоюзом;

- временно ограничивать прием соискателей на замещение вакантных должностей;
- по желанию Работников Института предоставлять им отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется соглашением Сторон;
- переводить Работников Института с их согласия на неполное рабочее время или в установленных действующим законодательством Российской Федерации случаях вводить режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Института, в целом по Институту, с учетом мнения Профсоюза, а также с предупреждением об этом Работников Института не позднее, чем за два месяца до введения такого режима;
- не переводить Работников Института без их согласия на другую не соответствующую квалификации имеющуюся у Работодателя работу;
- рассматривать иные возможные меры сохранения рабочих мест по предложению профсоюза.

5.5. Работодатель обязуется проводить сокращение численности или штата Работников Института только в том случае, когда им исчерпаны все возможные меры для сохранения рабочих мест, указанные в пункте 5.4.

5.6. Применение вышеуказанных мер Работодатель согласовывает с Профсоюзом путем направления ему информации о предстоящем мероприятии, за исключением тех, которые осуществляются с учетом мнения Профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

5.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Института в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в Профсоюз не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и передать в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях Работников Института, с указанием численности и категорий Работников Института, которых они могут коснуться, и сроки, в течение которого их намечено осуществить, в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

5.8. Предупреждать каждого Работника Института о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца в письменной форме. Работников, работающих на условиях срочного трудового договора, извещать об истечении срока его действия не менее чем за три дня до окончания договора.

5.9. По согласованию с руководителем сокращаемого подразделения предоставлять Работникам, подлежащим высвобождению, часть рабочего времени, но не менее 8 часов в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.10. Стороны договорились, что, помимо категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также следующие категории Работников Института:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ). Производительность труда принято оценивать по совокупным показателям различных факторов. Как правило, работодатель учитывает качество сделанной работы и скорость ее выполнения. Кроме того, могут быть учтены и затраты на производство. При равной производительности труда и квалификации:
- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, направленные работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;
- работники, получившие в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- в семье научных работников, если один из супругов имеет официальный статус безработного;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- беременные женщины и работники, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;
- одинокие работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей,

если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.12. Расторжение коллективного договора в связи с сокращением численности или штата Работников Института без принятия указанных в настоящем разделе мер не допускается.

Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени

6.1. Трудовые отношения между Сторонами возникают на основании заключаемого ими трудового договора. Порядок заключения трудового договора и содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Трудовые договоры с работниками Института заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Стороны заключают трудовой договор в письменной форме, с изложением основных условий трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника Института, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

6.3. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса устанавливается действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

6.5. Работодатель знакомит каждого вновь принимаемого Работника Института (до заключения трудового договора) с Уставом Института,

правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника Института.

6.6. Прием на работу оформляется приказом Директора Института, издаваемом на основании заключенного трудового договора. Изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его прекращение регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Обработка персональных данных Работника Института производится в соответствии с действующим законодательством. При передаче персональных данных Работника Института Работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать третьей стороне без письменного согласия Работника Института персональные данные, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника Института, а также в случаях, установленных действующим законодательством.

6.8. Стороны исходят из того, что в течение рабочего времени Работники Института должны исполнять свои трудовые обязанности, установленные трудовым договором. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет до 40 часов в неделю.

6.9. Режим рабочего времени и времени отдыха, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, порядок приема и увольнения Работников Института, применяемые к Работникам Института меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Института.

6.10. По соглашению Сторон Работникам Института может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени Работникам Института устанавливается иное начало, окончание или иная общая продолжительность рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку Работником Института суммарного количества рабочих часов в месяц. По соглашению Сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Института каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.11. Привлечение Работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Директора Института с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме не менее чем в двойном размере.

6.13. Привлечение отдельных Работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.14. При нахождении Работника Института в командировке по заданию Института режим рабочего времени устанавливается отдельно по согласованию с руководителем организации, в которую он командирован.

6.15. В Институте допускается выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время как Работниками Института (внутреннее совместительство), так и Работниками другой организации (внешнее совместительство). При работе по совместительству продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников. Особенности работы по совместительству регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника Института. По запросу профсоюза Работодатель предоставляет мотивированное обоснование вводимых изменений. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Институте работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель имеет право переводить Работника Института на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Институте с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Раздел 7. Режим отдыха

7.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Института продолжительностью 36 календарных дней. По соглашению сторон 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.

7.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время могут следующие Работники Института:

- один из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка инвалида в возрасте до 18 лет,
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет;
- лица, работающие по совместительству;
- работники, совмещающие работу с обучением;
- работники в возрасте до 18 лет;
- и иные категории в случаях, оговоренных трудовым законодательством.

7.3. Руководители структурных подразделений обязаны в срок до 1 декабря текущего года представлять в отдел кадров Института график отпусков на следующий календарный год.

7.4. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем другой, последнему по письменному заявлению предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.5. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год производится в исключительных случаях в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники Института, не использовавшие очередной оплачиваемый отпуск до декабря текущего года, обязаны использовать отпуск в текущем рабочем году. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику Института в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, допускается с согласия Работника перенос отпуска на следующий рабочий год, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован Работником Института не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.6. Работнику Института на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон. Работникам Института, осуществляющим уход за детьми до 3-х лет, имеющим на своем иждивении детей-инвалидов, на основании письменного заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (по согласованию с администрацией).

7.7. Работники Института, имеющие детей, имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период данного отпуска за Работниками Института сохраняется место работы.

7.8. К Работодателю с ходатайством о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы длительною до одного года для работы в ведущих научных учреждениях России или зарубежных стран имеют право обратиться научные работники, удовлетворяющие одному из следующих критериев, при этом руководитель или партнер научного работника в предполагаемом месте работы должен входить в число ведущих ученых в своей области:

- соответствующие утвержденным квалификационным требованиям по занимаемой должности по результатам последней проведенной аттестации;
- совмещающие работу с обучением;
- относящиеся к категории молодых ученых (до 35 лет), получивших ученую степень кандидата наук не ранее чем за 5 лет до подачи ходатайства о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на длительный срок.

7.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников

8.1. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Института, в том числе изучение иностранных языков и прохождение других курсов, повышающих их профессиональный уровень. Подготовка осуществляется по согласованному Работодателем и профсоюзом плану, составленному по заявкам руководителей подразделений и в пределах имеющихся средств, предусмотренных Работодателем.

8.2. При направлении Работника Института на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работнику Института, направляемому на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Для определения уровня профессиональной подготовки Работодателем проводится периодическая аттестация Работников Института.

8.4. Работодатель поддерживает работу Совета молодых ученых.

8.5. Работодатель совместно с Советом молодых ученых Института оказывает помощь аспирантам Института и соискателям ученой степени в процессе подготовки к защите, в том числе в оформлении диссертационных материалов.

8.6. Работодатель предоставляет творческие отпуска для написания кандидатских и докторских диссертаций научным работникам по их письменному заявлению.

Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда

9.1. Оплата труда Работников Института складывается из:

- должностного оклада;
- компенсационных и стимулирующих выплат.

На должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент. Стимулирующие выплаты носят не гарантированный (переменный) характер и производятся при наличии финансовых возможностей Работодателя и соответствующих качественных показателей в соответствии с Положением об оплате труда, эффективным контрактом. Премияльные выплаты по итогам работы за выполнение важных и особо важных заданий не являются ежемесячными, носят не гарантированный (переменный) характер и производятся при наличии финансовых возможностей Работодателя и соответствующих качественных показателей в соответствии с Положением об оплате труда, эффективным контрактом. Размер премияльных выплат устанавливается приказом директора Института, с учетом степени важности выполняемого задания.

9.2. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем раз в полмесяца:

- аванс – 20 числа расчетного месяца;
- окончательный расчет за месяц 5 числа месяца, следующего за расчетным.

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

9.4. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме (или в электронном виде по электронной почте) каждого Работника Института:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику Института, 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.

9.5. Заработная плата выдается Работникам Института путем перечисления денежных средств на счет кредитной организации.

9.6. Работодатель информирует Профсоюз и Работников Института накануне дня выплаты о смещении сроков выдачи начисленной заработной платы в случае невозможности выплаты по независящим от Работодателя причинам. В этом случае после устранения вышеуказанных причин расчет производится в течение двух дней. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной

форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.7. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику Института выплат Работодатель индексирует задержанные суммы в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

9.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9.10. Основными критериями при аттестации Работников Института являются квалификация Работника Института с учетом стажа работы (для научных работников – также с учетом ученой степени), качество выполнения им своих должностных обязанностей и реальные достигнутые ими результаты. В состав аттестационной комиссии включаются представители Профсоюза.

9.11. Заработная плата Работника Института, отработавшего весь месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством. При невыполнении Работником Института своих трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника Института. При невыполнении Работником Института своих трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Сторон, за Работником Института сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Раздел 10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

10.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и необходимые производственно-бытовые условия Работникам Института в соответствии с положениями действующего законодательства по охране труда и соблюдать требования охраны труда при создании, реконструкции и эксплуатации научного и производственного оборудования, не допускать ввода в эксплуатацию оборудования, установок и технологий, не отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.2. Предусмотреть средства на проведение мероприятий по улучшению условий и по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

10.1.3. Поддерживать температуру в рабочих помещениях Института в пределах установленных санитарных норм.

10.1.4. Организовать проведение систематического обучения, инструктажа, проверки знания требований охраны труда Работников Института, включая руководителей подразделений, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов. Разрабатывать соответствующие инструкции, рекомендации и методические пособия с учетом мнения Профсоюза.

10.1.5. Проводить обязательную специальную оценку условий труда в соответствии с установленным Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 и Приказом Минтруда России № 103н от 20.02.2014 порядком.

10.1.6. Обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда женщин и Работников Института в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

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

10.1.8. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализацию мероприятий по их профилактике.

10.1.9. Обеспечить деятельность совместной комиссии по охране труда. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

- уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.10. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников Института в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

10.1.11. Регулярно информировать Работников Института об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты в Институте.

10.1.12. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда:

- для реализации вышеуказанных средств ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие сертификацию, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 2) и (приложение № 3);
- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- доплаты процентов к тарифной ставке (окладу) (приложение № 4).

10.2. Профсоюз в целях осуществления контроля в области охраны труда:

10.2.1. Осуществляет проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах.

10.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.3. Содействует Работникам Института в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного их жизни и здоровью по вине Работодателя.

10.2.4. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников Института.

10.2.5. В случае получения информации о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, направляет Работодателю представление об устранении этих нарушений.

10.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда Работников Института. Для проведения такой экспертизы вправе привлекать инспектора труда.

10.2.7. Представляет заключение независимой экспертизы Работодателю с предложениями профсоюза по изменению или улучшению условий труда Работников Института.

10.2.8. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.2.9. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.2.10. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

10.2.11. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.

10.2.12. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные акты по охране труда.

10.2.13. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.

10.3. Работники Института обязаны:

10.3.1. Строго соблюдать требования охраны труда.

10.3.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

10.3.3. Своевременно информировать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

10.3.4. Сообщать Работодателю о нарушениях условий безопасного проведения работ.

10.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 11. Социальные гарантии и льготы

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. По возможности организовать помещение для приема пищи.

11.1.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Института увольняемым Работникам Института выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

11.1.3. За счет сотрудников организовать страхование жизни и здоровья работников по различным страховым программам, как-то: дополнительное медицинское страхование, страхование от клещевого энцефалита и т.д.

11.1.4. Работодатель поощряет работников учреждения в связи с юбилейной датой (для мужчин – 60 лет и каждые последующие пять лет, для женщин – 55 лет и каждые последующие пять лет) при непрерывном стаже работы в учреждении от 5 лет.

Раздел 12. Права и гарантии деятельности профсоюза

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюза в пределах его полномочий.

12.1.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым и иным, непосредственно связанным с ними вопросам, касающимся деятельности Института (в пределах его полномочий).

12.1.3. Работодатель гарантирует в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. В случае выявления нарушения трудового законодательства Профсоюз имеет право: направить Работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

12.3. Профсоюз признает, что проведение конференций Работников Института в рабочее время по организационным вопросам трудового коллектива допускается только при согласовании с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за пять рабочих дней до даты их проведения).

12.4. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и социально-экономические вопросы в Институте, а также проекты таких актов.

Работодатель в согласованные сроки рассматривает по существу данные предложения и проекты локальных нормативных актов и направляет профсоюзу мотивированный ответ.

12.5. С учетом мнения Профсоюза (выборного органа первичной профсоюзной организации) производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

Раздел 13. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Институте

13.1. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником Института или лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

13.2. Для решения индивидуальных трудовых споров в Институте создается Комиссия по трудовым спорам. Порядок её работы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Индивидуальный трудовой спор рассматривается Комиссией по трудовым спорам, если Работник Института самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

13.3. Комиссия по трудовым спорам создается на основе равного представительства Работников Института и Работодателя. Представители Работников Института в Комиссию избираются на общем собрании Работников Института. Представители Работодателя в комиссию направляются директором Института. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работников Института производится по мере необходимости общим собранием Работников Института. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работодателя производится по мере необходимости решением директора Института.

13.4. Срок обращения в Комиссию по трудовым спорам составляет три месяца со дня, когда Работник Института узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока Комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

13.5. Стороны заявляют о своем намерении использовать возможности Комиссии по трудовым спорам в качестве первой инстанции по урегулированию индивидуальных трудовых споров.

Раздел 14. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

14.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работниками Института и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения,

изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов.

14.2. Интересы Работников Института при рассмотрении коллективных трудовых споров Сторон представляет Профсоюз.

14.3. Работники Института принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения Работодателем, не использовать забастовку как метод давления на Работодателя.

14.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 15. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон

15.1. Стороны договорились о том, что Коллективный договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников Института в течение 10 дней с момента его подписания.

15.2. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять Работникам Института положения Коллективного договора и содействовать реализации их прав.

15.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Профсоюзом, сформированным в соответствии с разделом 3 Коллективного договора.

15.4. При проведении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представители Сторон, уклоняющиеся от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Коллективного договора, наказываются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

15.5. Представители Сторон, осуществляющие контроль выполнения Коллективного договора, обязуются не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной или иной).

15.6. Стороны не реже чем один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на Собрании Работников Института. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон или их заместители.

15.7. В случае несвоевременного выполнения, частичного или полного невыполнения Работодателем условий Коллективного договора Профсоюз оставляет за собой право на урегулирование разногласий в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

15.8. Стороны признают необходимость принятия согласованных решений и урегулирования разногласий и обязуются принимать все необходимые меры для поиска компромисса при возникновении спорных ситуаций.

15.9. Представители Работодателя либо профсоюз, виновные в невыполнении или нарушении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

15.10. Представители Работодателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 16. Заключительные положения

16.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников Института в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь принимаемых на работу Работников Института знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

16.2. Все социальные и трудовые выплаты Работникам Института, предусмотренные настоящим Коллективным договором и не являющиеся обязательными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, производятся Работодателем при наличии соответствующих денежных средств, разрешенных к такому использованию действующим законодательством.

16.3. В решении всех вопросов, не оговоренных настоящим Коллективным договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

16.4. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1 к Коллективному договору Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории» на период с 10.02.2021 г. по 09.02.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

Ю.И. Чаптыкова
«» 20 21 г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

Н.С. Майнагашева
«» 20 21 г.
М.П.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на период с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственные лица
1. Организационные мероприятия			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	По факту приема на работу в течение 1 месяца	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	В течение года	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ
3	Подготовка заявки на обучение по охране труда руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по	В течение года	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ

	охране труда в Учреждении		
4	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	В течение года	Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ
5	Корректировка инструкции по охране труда	В течение года	Ответственный по ОТ
6	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа на рабочем месте	В течение года	Ответственный по ОТ
7	Обеспечение журналами регистрации инструктажа по охране труда		Комиссия по ОТ
8	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий, должностей на которых по условиям труда установлены: - обеспечение выдачи по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; - обеспечение выдачи мыла и других смывающих и обеззараживающих средств.	В течение года	Администрация, Комиссия по ОТ
2. Технические мероприятия			
9	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	В течение года	Администрация
10	Проведение общего технического осмотра помещений зданий на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в год	Администрация, ЖЭУ № 2
11	Своевременный вывоз отработанных люминесцентных ламп.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР
12	Текущий ремонт	В соответствии с планом ФХД на 2021 г.	Министерство образования и науки РХ, экономист, заместитель директора по АХР

Приложение № 2 к Коллективному договору Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории» на период с 10.02.2021 г. по 09.02.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

Ю.И. Чаптыкова
« 20 21 г.
М.П.



УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

Н.С. Майнагашева
« 10 21 г.
М.П.



ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, для приобретения и выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
5	Уборщик производственных помещений (техничка)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат хлопчатобумажный для защиты от производственных загрязнений и механических	1 шт.	п.170 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н

		воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

Примечание:

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

Приложение № 3 к Коллективному договору Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории» на период с 10.02.2021 г. по 09.02.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

 Ю.И. Чаптыкова
« 10 » 20 21 г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»

 Н.С. Майнагашева
« 10 » 20 21 г.
М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории» на приобретение и выдачу сотрудникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Должность	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе 2. Начальник отдела по международным и межрегиональным связям	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

			3. Ученый секретарь 4. Заведующий научно-исследовательским сектором 5. Ведущий научный сотрудник 6. Старший научный сотрудник 7. Научный сотрудник 8. Заведующий рукописным фондом 9. Заведующий научной библиотекой 10. Лаборант-исследователь 11. Экономист 12. Специалист по кадрам 13. Инженер-программист 14. Секретарь руководителя 15. Водитель автобуса 16. Уборщик производственных помещений (техничка) 17. Сторож (вахтер)	
--	--	--	---	--

Выдача смывающих и обезвреживающих веществ производится согласно принятым нормам за фактически отработанное время (исключаются дни отпусков, больничных листов, учебных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы и т.д.)

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Примечание:

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда».

Приложение № 4 к Коллективному договору Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории» на период с 10.02.2021 г. по 09.02.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель
первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»



Ю.И. Чаптыкова

« 10 » февраля 2021 г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
Государственного бюджетного
научно-исследовательского
учреждения Республики Хакасия
«Хакасский научно-
исследовательский институт языка,
литературы и истории»



Н.С. Майнагашева

« 10 » февраля 2021 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения Республики Хакасия «Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется доплата процентов к тарифной ставке (окладу)

№ п/п	Наименование профессии, должности работника	Размер повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание
1	Уборщик производственных помещений (техничка) (за вредность и работу с моющими средствами)	4 %	ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Положение об оплате труда работников ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ» от 02.03.2020 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
подписями и печатями 36 (тридцать шесть) лист об

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

И.о. директора
ГБНИУ РХ «ХакНИИЯЛИ»

Чаптыкова Ю.И. Чаптыкова
« 10 » декабря 20 21 г.

Майнагашева И.С. Майнагашева
« 40 » декабря 20 21 г.

