

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор КИГИ РАН  
Очирова Н.Г.  
«25» декабря 2014 г.  
М.П.

Председатель Профкома  
КИГИ РАН  
Санжиева В.Ш.  
«25» декабря 2014 г.  
М.П.

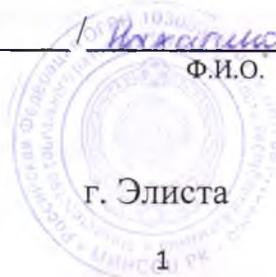
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Калмыцкого института гуманитарных исследований  
Российской академии наук  
на 2014-2017 гг.

Принят на собрании трудового коллектива  
«25» декабря 20 14 г.  
Протокол № 2

Зарегистрирован в Министерстве социального развития,  
труда и занятости Республики Калмыкия  
Регистрационный номер № 1  
Дата регистрации «12» 01 20 15 г.

Зам Министра \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. Иванова 2 А. 1





# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Калмыцкого института гуманитарных исследований  
Российской академии наук

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее Стороны) являются: работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Калмыцкий институт гуманитарных исследований Российской академии наук, представленный в лице директора Очировой Н.Г., именуемый далее "Работодатель" и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией Федерального государственного бюджетного учреждения науки Калмыцкого института гуманитарных исследований Российской академии наук, именуемой далее "Профсоюз" в лице ее председателя Санжиевой Валентины Шовгоровны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления

указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них Трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, Правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества научной работы;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. и к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок до 2017 г. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его Сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах –

по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и определенный срок в соответствии с действующим законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Замещение должностей научных работников осуществляется на основе конкурса. Порядок проведения конкурса и заключение трудовых договоров с научными работниками определяются соответствующими нормативными актами.

2.3. С работниками могут заключаться договоры гражданско-правового характера, если они предусматривают выполнение работ, не входящих в их непосредственные трудовые обязанности.

2.4. Аттестация научных работников проводится в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ, Минздравсоцразвития РФ, РАН от 23.05.2007г. № 144/352/33 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук». При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

2.5. Условия Трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. В случае противоречия условий трудового и Коллективного договоров действуют нормы, в наибольшей степени отвечающие интересам работника. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон.

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

### 3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Работодатель оплачивает труд работников Института в соответствии с нормативами, принятыми для бюджетных организаций, с периодической индексацией, предусмотренной законодательством РФ. Оплата соответствующих категорий работников осуществляется с учётом их квалификации, стажа работы в Институте, объема выполняемой работы и её качества, наличия учёной степени и звания, а также в соответствии с результатами аттестации научных работников.

3.2. Работодатель обеспечивает переход на новые оклады и ставки, а также введение новых стимулирующих доплат и надбавок, предусмотренных законодательством. Наряду с этим Работодатель вправе устанавливать дополнительные единовременные выплаты работникам Института за дополнительно проделанную работу, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания и т. п.

3.3. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, подлежат закреплению в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда работника и могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

3.4. Все решения, касающиеся установления оплаты труда, заработной платы принимаются Работодателем на основании нормативных правовых и локальных нормативных актов.

3.5. Система оплаты труда работников КИГИ РАН (Приложение) включает в себя:

- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

3.6. Выплаты за выполнение работ по грантам, программам осуществляются в соответствии с нормативными актами, регламентирующими порядок выполнения таких работ.

3.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам деятельности учреждения производятся в зависимости от личного вклада каждого работника.

3.8. Привлечение работника к работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя производится на основании локальных нормативных актов с оплатой в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.9. Работодатель устанавливает единые дни выдачи заработной платы и аванса два раза в месяц 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за истекший месяц выдаются работникам не позднее дня выдачи заработной платы.

3.11. Работодатель обязан по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанные им счета в банках.

3.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.13. Работодатель обеспечивает работникам первоочередность расчетов по их заработной плате.

#### 4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата,

рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- перемещение кадров внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей и временных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют категории работников, определенные законодательством РФ, а также следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии по старости);

- одинокие матери и отцы и приравненные к ним лица, воспитывающие детей до 16 - летнего возраста;

- многодетные матери и отцы;

- лица, в семье которых другой супруг имеет официальный статус безработного.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель в соответствии со ст. 180 ТК РФ имеет право с письменного согласия расторгнуть с работником трудовой договор до истечения двухмесячного срока.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам каждую неделю по субботам и воскресеньям. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профсоюза.

Работа в выходной день оплачивается в 2-х-кратном размере или компенсируется отгулом.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Всем работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час.

5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: для научных сотрудников, имеющих ученую степень доктора наук, - 56 календарных дней, кандидата наук - 42 календарных дня, для остальных работников - 28 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается Графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.11. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, а также с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: соответственно 7 и 3 дня.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ) предоставляется продолжительностью до 14 календарных дней.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам неоплачиваемый отпуск предоставляется по соглашению сторон.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работников в качестве главного направления государственной политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда.

6.2. Ответственность за состояние условий и охраны труда несет Работодатель, который обеспечивает соответствие реальных условий труда условиям трудового договора, требованиям трудового законодательства, нормативных актов Правительства РФ, ведомственных нормативных актов, а также правилам и инструкциям по охране труда.

### 6.3. Работодатель:

- обеспечивает безопасные условия труда работников в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда. Перечень мероприятий в области охраны труда, сроки их проведения, и перечень должностных лиц, ответственных за реализацию указанных мероприятий устанавливаются в соответствии с Планом мероприятий по улучшению условий и охране труда (Приложение);
- с целью разработки мероприятий и принятия мер по снижению воздействия опасных и вредных производственных факторов на сотрудников Института в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» не реже одного раза в пять лет проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах;
- обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
- проводит расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременно доводит информацию в уполномоченные органы.
- обеспечивает правовую защиту интересов работников, получивших травмы в связи с несчастным случаем на производстве. Принимает меры по компенсации затрат, связанных с лечением и реабилитацией работников, получивших травмы;
- ежегодно к 1 июня разрабатывает и реализует до 15 октября План мероприятий по подготовке к эксплуатации зданий и сооружений Института в осенне-зимний период;

- включает в смету расходов Института необходимые средства для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда и профилактике производственного травматизма. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляет в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

- рассматривает и выполняет в установленные законом сроки предписания должностных лиц органов государственного надзора и представления органа общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

#### 6.4. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников Института в области условий и охраны труда, соблюдением администрацией законодательных и иных нормативных актов о труде и охране труда;

- анализирует состояние условий и охраны труда в Институте, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве;

- вносит предложения по улучшению условий и охраны труда работников Института, предупреждению производственного травматизма;

- в соответствии с законодательством и нормативными актами согласовывает инструкции и другие локальные нормативные акты, связанные с охраной труда

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель и Профсоюз рассматривают в качестве своей важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий Работникам.

Стороны договорились:

- оказывать социальную поддержку вышедшим на пенсию и прекратившим трудовую деятельность работникам Института;

- организовывать и проводить корпоративные мероприятия;

- устанавливать доплаты к суточным в размере до 700 руб. в сутки с целью компенсации командировочных расходов работникам при наличии внебюджетных средств;
- содействовать получению заслуженными работниками Института звания «Ветеран труда» и других наград;
- оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам Института;
- оказывать финансовую помощь работникам Института в случае смерти их ближайших родственников (отец, мать, муж, жена, дети), семьям умерших работников при организации похорон, неполным и многодетным семьям и несовершеннолетним детям умерших работников Института, а также по просьбе работника или ходатайству подразделения в связи с критическими событиями или ситуациями;
- возмещать расходы на погребение в случае гибели работника на производстве и выплачивать членам семьи погибшего предусмотренные законом компенсации, а также единовременную выплату в размере 10 МРОТ;
- предоставлять транспорт для массовых мероприятий и похорон работников Института;
- выделять дотации на приобретение путевок при наличии финансовых возможностей. Размер дотаций устанавливается совместным решением Работодателя и Профсоюза;
- способствовать организации и проведению в Институте культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, и с этой целью:

*Работодатель:*

- в соответствии с действующим законодательством производит отчисление профсоюзной организации средств на ведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в размере не менее 0.15% от фонда оплаты труда за счет средств внебюджетных источников. Расходы производятся целевым образом согласно смете, утвержденной Сторонами;

- выделяет помещения и оборудование, необходимые для проведения культурно-массовых мероприятий.

*Профсоюз:*

- организывает и проводит культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Института и членов их семей и выделяет на эти цели средства из профсоюзного бюджета.

## 8. ЖИЛИЩНО-БЫТОВАЯ СФЕРА

В соответствии с Уставом Института к объектам социальной инфраструктуры относится ведомственный жилой фонд.

8.1. Работодатель и Профсоюз принимают меры для улучшения жилищных условий работников Института, для этого:

- ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство по учету и распределению всех видов жилых помещений в соответствии с действующим законодательством;
- распределяют новое и высвобождающееся жильё, средства на приобретение и покупку жилья работникам Института за счет выделенных средств;
- принимают решение об улучшении жилищных условий работников Института, основываясь на действующем в Институте Положении о жилищно-бытовой комиссии;
- обеспечивают участие работников Института в жилищных программах;
- принимают меры по передаче служебного жилья в собственность работникам Института, проработавших не менее 7 лет;
- взаимодействуют с муниципалитетом с целью выделения работникам КИГИ РАН земельных участков для индивидуального строительства жилья, дач, гаражей.

## 9. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации системы

подготовки кадров, при которой каждый работник имел бы возможность повысить квалификацию по своей специальности.

Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации работника должно проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личного роста работника. С этой целью Работодатель и Профсоюз договорились:

- принимать меры к повышению квалификации работников в интересах Института, предоставлять помощь в профессиональном обучении (дополнительные профессиональные программы);
- оказывать поддержку научной молодежи, способствовать работе Совета молодых ученых и специалистов Института, повышению их квалификации и социальной защищенности, организовывать и проводить конкурсы работ молодых ученых и специалистов.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Права выборных органов Профсоюза и гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации и Республики Калмыкия, Уставом Института, Положением (уставом) о профсоюзной организации КИГИ РАН, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

10.2. Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива для участия в работе выборных органов, краткосрочной профсоюзной учёбы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка.

10.3. Стороны договорились о том, что:

- для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;
- профсоюзные собрания и собрания работников Института, с повесткой дня по трудовым и экономическим вопросам, могут начинаться в рабочее время;

- Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.4. Работодатель обязуется:

- содействовать деятельности Профсоюза по представительству и защите трудовых прав работников Института;

- информировать Профсоюз по вопросам, имеющим отношение к настоящему Договору;

- предоставлять Профсоюзу право пользования электронной и факсимильной связью, выделять помещение для проведения мероприятий, организуемых Профкомом, предоставлять транспортные средства;

- осуществлять при наличии личного заявления безналичное перечисление членских профсоюзных взносов профсоюзной организации Института одновременно с выплатой зарплаты;

- вводить представителей Профсоюза в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий, а также приглашать их на заседания дирекции при обсуждении социально-трудовых вопросов;

10.5. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся руководителями либо заместителями руководителя профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

10.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета вправе:

- получать информацию от Работодателя о состоянии дел по рассматриваемому Профсоюзом вопросу, касающегося прав и обязательств Работодателя и Работника КИГИ РАН.

10.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю проекты локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Института, а также предложения о принятии таких актов.

10.8. Профсоюз обязан информировать работников о своей деятельности, деятельности вышестоящего профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА  
В КИГИ РАН на 2014 -2017 гг

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>					
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Чел.	76	ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с действующими нормативными актами	Кол-во раз	2	сентябрь, май ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
3	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.	Кол-во раз	1 раз в 5 лет	В течение года	Директор Председатель ПК
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Кол-во раз	По мере требования	До 01.09 ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
5	Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ: • работникам, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работникам, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работникам, которые обеспечиваются специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства	Кол-во раз	1	До 01.02 ежегодно	Зам. директора по общим вопросам Председатель ПК

di

6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Кол-во раз	2	сентябрь, апрель ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
7	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь ежегодно	Директор Председатель ПК
8	Организация проверки знаний по охране труда работников КИГИ РАН	Кол-во раз	1	ноябрь	Директор Председатель ПК

## II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

9	Ремонт системы вентиляции	Кол-во раз	1	июль-август	Зам. директора по общим вопросам
10	Модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах	Кол-во раз	1	август ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
11	Проверка и замена диэлектрических перчаток	Кол-во раз	1	август ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
12	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	Кол-во раз	1	июль ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
13	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и пр.	Кол-во раз	1	июль-август ежегодно	Зам. директора по общим вопросам

## III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

14	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование	Кол-во раз	По мере требования	В течение года	Зам. директора по общим вопросам
15	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	Кол-во раз	1	август	Зам. директора по общим вопросам Председатель ПК
16	Перемещение работников на другие рабочие места в соответствии с медицинскими показаниями	Чел.	По мере требования	В течение года	Директор
17	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями	Чел.	По мере требования	В течение года	Директор



**IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

18	Выдача спецодежды, других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными Министерством труда России.	Кол-во раз	2	В течение года	Зам. директора по общим вопросам
19	Обеспечение работников мылом, смывающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами	Кол-во раз		еженедельно	Зам. директора по общим вопросам
20	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты	Кол-во раз	12	В течение года	Зам. директора по общим вопросам

**V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

21	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ	Кол-во раз	1	сентябрь ежегодно	Зам. директора по общим вопросам
22	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах	Ежегодно	1	июнь	Зам. директора по общим вопросам
23	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	Постоянно		В течение года	Зам. директора по общим вопросам
24	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года не менее 2-х тренировок	Зам. директора по общим вопросам
25	Содержание запасных эвакуозащитных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	Постоянно		В течение года	Зам. директора по общим вопросам

Директор КИГИ РАН

Очирова Н.Г.

Председатель ПК ШО КИГИ РАН

Санжиева В.Ш.



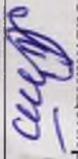




Прошито и пронумеровано  
27 стр.

(двадцать семь) стр.

Зав. канцелярией КИГИ РАН



подпись

Т. Г. Старуева

«25» декабря 2014 г.

