

Представитель работодателя –
Директор ОИЯИ


В.А.Матвеев
«31» марта 2014г.

Представитель работников –
Председатель ОКП-22


В.П.Николаев
«31» марта 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЪЕДИНЕННОГО ИНСТИТУТА ЯДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ на 2014 - 2017 годы

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее «КД») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Объединенном институте ядерных исследований и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, направленные на повышение эффективности трудовой деятельности работников, совершенствование организации системы оплаты и нормирования труда, содействие профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, обеспечение охраны труда и развитие системы социальных гарантий.

Уровень защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, вступающих в трудовые отношения с Институтом и осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации, не может быть ниже того, который установлен законодательством Российской Федерации о труде.

1.1. Сторонами КД являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – директора Объединенного института ядерных исследований Матвеева Виктора Анатольевича и работники Института, представленные в установленном порядке Объединенным комитетом профсоюза – 22 (далее «представительный орган работников») в лице председателя Николаева Валерия Павловича.

1.2. Предмет КД

Предметом КД являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Контроль за исполнением КД осуществляется комиссией, состоящей из представителей работодателя и представительного органа работников, действующей на паритетных началах (Приложение к Коллективному договору).

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда работодатель обязуется:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.1.2. Выплачивать заработную плату работникам в наличной форме в кассе или в безналичной форме путем перечисления на счет работника в банке два раза в месяц не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

2.1.3. Плановый размер аванса устанавливать из расчета не менее 40% должностного оклада (персонального оклада, тарифной ставки) работника.

2.1.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии с графиком отпусков.

Зарегистрирован
и законныке Администрации
29.04.2014 № 7-2014
Ведущий специалист
социальной сферы
Светашова О.В. Ог

Коллективному договору
ОТДЕЛ
отдела
экономической
Администрации г. Дубны
МОСКОВСКОЙ
области

2.1.5. Принимать меры по поддержанию уровня среднемесячной заработной платы работников не ниже уровня среднемесячной заработной платы в Московской области при обеспеченности этих мер статьями бюджета Института.

2.1.6. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ежегодно производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, при включении Комитетом полномочных представителей правительств государств-членов ОИЯИ соответствующих расходов в бюджет Института.

2.1.7. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, устанавливать с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.8. Изменение систем оплаты труда, условий материального поощрения, премирования и выплат вознаграждения по результатам работы производить с учетом мнения представительного органа работников с использованием четких критериев определения индивидуальных и коллективных показателей труда.

2.1.9. Предусматривать в бюджете Института расходы на выплату работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим установленные нормы труда (трудовые обязанности), месячную заработную плату не ниже размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

2.1.10. Производить компенсационные выплаты к должностным (персональным) окладам работников, не менее 50% рабочего времени занятым на работах:

– с вредными или радиационно-вредными условиями труда в размере 10% от должностного (персонального) оклада;

– с особо вредными или особо радиационно-вредными условиями труда в размере 15% от должностного (персонального) оклада.

Производить оплату труда рабочим-повременщикам и рабочим-сдельщикам, работающим по тарифным сеткам, в повышенном размере в порядке, установленном локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

При повременной оплате производить оплату в повышенном размере за фактически отработанное время на рабочих местах с соответствующими условиями труда; при сдельной оплате труда производить оплату в повышенном размере за работы, выполненные в таких условиях, путем увеличения расценок, по которым начисляется заработная плата за этот объем работ. В случаях, когда работник занят на работах с вредными условиями труда не менее 80% рабочего времени, производить оплату в повышенном размере за весь рабочий день или за весь объем выполненной работы.

При определении права работников на компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководствоваться результатами специальной оценки условий труда.

2.1.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, чем предусмотрено штатным расписанием, нормами времени или нормативами численности, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон в пределах от 5% до 50% тарифной ставки или суммы оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, а в отдельных исключительных случаях, требующих высокой квалификации исполнителя, срочного выполнения работы и т.д. – в размере до 70% тарифной ставки или суммы оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда отсутствующего работника, независимо от количества лиц, привлеченных для выполнения такой работы.

2.1.12. Бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от своей основной работы, производить доплату к тарифной ставке или сумме оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда в размере:

- до 12% – при численности бригады менее 10 человек;
- до 20% – при численности бригады от 11 до 25 человек;
- до 25% – при численности бригады свыше 25 человек.

2.1.13. За каждый час работы в ночное и вечернее время (смену) производить доплату соответственно 40 и 20% часовой тарифной ставки или суммы оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

Ночной считать смену, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 до 6 часов). Вечерней считать смену, непосредственно предшествующую ночной (при работе в три и четыре смены). Вечерним временем считать период с 18 до 22 часов.

2.1.14. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере тарифной ставки или суммы оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

Сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени оплачивать за первые два часа работы сверх нормы часов за учетный период в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При учете сверхурочных часов работу в нерабочие праздничные дни, произведенную сверх нормы рабочего времени, не учитывать, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников могут быть установлены иные условия оплаты сверхурочной работу, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором.

2.1.15. При временном переводе по производственной необходимости на нижеоплачиваемую работу, не обусловленную трудовым договором, работникам производить доплату до среднего заработка по прежней работе.

2.1.16. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, выплачивать межразрядную разницу. Выплату производить при выполнении работником норм выработки и наличия разницы в разрядах не менее чем в 2 разряда.

2.1.17. Устанавливать в соответствии с Дубненским городским трехсторонним соглашением между органами местного самоуправления, Городским общественным советом по координации деятельности профсоюзных организаций и работодателями г.Дубны в производственных подразделениях оптимальное соотношение тарифной (гарантированной) и надтарифной (переменной) части в структуре заработной платы работников, долю фонда оплаты труда в себестоимости продукции (услуг).

Конкретное соотношение тарифной (гарантированной) и надтарифной (переменной) части в структуре заработной платы определяется локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В области нормирования труда работодатель обязуется:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования, с учетом мнения представительного органа работников.

2.2.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, в порядке, установленном с учетом мнения представительного органа работников, не ниже размера, предусмотренного действующим законодательством.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.3.3. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие до трех размеров среднего месячного заработка работника сверх выплат, установленных Трудовым кодексом РФ, если работник отработал в ОИЯИ не менее 5 лет.

2.3.4. При расторжении трудового договора с работниками ОИЯИ за добросовестный долголетний труд, достижение высоких показателей в труде может выплачиваться выходное пособие до шести месячных окладов работника с учетом мнения представительного органа работников или уполномоченного представителя работников соответствующего структурного подразделения.

2.3.5. Работодатель представляет к наградам, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда» за добросовестный долголетний труд, достижение высоких показателей в труде, работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли и ОИЯИ.

2.3.6. Работодатель за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, достигнутые успехи в научно исследовательской работе и производстве, долголетний и добросовестный труд и другие достижения в работе применяет поощрения, предусмотренные п.8.1 Правил внутреннего трудового распорядка ОИЯИ, в том числе дающие право на награждение знаком отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности» и другие ведомственные награды Госкорпорации «Росатом».

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий – даты вступления в силу приказа об изменении штатного расписания.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников (50 и более человек в течение 30 календарных дней) - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- молодым (в возрасте до 35 лет) и высококвалифицированным ученым и специалистам, выполняющим работу по перспективным направлениям деятельности ОИЯИ.

3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.4. При сокращении численности или штата, с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей, проводить мероприятия для предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, при наличии у работодателя потребности в кадрах той профессии, специальности, квалификации, которую желает получить работник.

3.7. Ежегодно к 01.07 текущего года направлять в представительный орган работников штатное расписание Института, а также обеспечить возможность ознакомления с изменениями, внесенными в штатное расписание в случае совместного рассмотрения сторонами трудового спора в установленном порядке.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать работникам 40-часовую рабочую неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и КД установлен иной режим рабочего времени.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать 36-часовую рабочую неделю, в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Для таких работников ежедневная продолжительность рабочего дня (смены) не может превышать 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени 36 часов.

При применении суммированного учета рабочего времени в отношении таких работников учетный период не может превышать три месяца.

4.3. Режим сменной работы вводить в структурных подразделениях ОИЯИ, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Графики сменности утверждаются с учетом мнения уполномоченных представителей работников структурных подразделений и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.4. Суммированный учет рабочего времени вводить в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не должна превышать нормального числа рабочих часов, определенного исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Учетный период не может превышать один год, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час. Продолжительность работы в ночное время (смену) уравнивать с продолжительностью работы в дневное время (смену) в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а

также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Перечень работ, при которых продолжительность работы в ночное время (смену) уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (смену), утверждается с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. На работах, где по условиям производства (работы) невозможно предоставление перерыва для отдыха и питания, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Всем работникам предоставлять выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). В структурных подразделениях ОИЯИ, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются по скользящему графику.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам производить в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

В непрерывно действующих структурных подразделениях ОИЯИ, где приостановка работ невозможна по производственно-техническим условиям, нерабочие праздничные и календарные выходные дни включаются в норму рабочего времени по графику сменности.

4.9. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 30 календарных дней.

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

4.9.1. Работникам, имеющим ученую степень, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- докторам наук – 26 календарных дней;
- кандидатам наук – 12 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника со дня присвоения ученой степени.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным ежегодным оплачиваемым отпуском в соответствии с графиком отпусков. По соглашению между работником и работодателем дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

4.9.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (кроме ОРВУ труда) – 7 календарных дней;
- за работу в ОРВУ труда – 11 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях. Отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях.

4.9.3. Эксплуатационному персоналу реакторных и ускорительных установок, работающему в режиме сменной работы в РВУ и ОРВУ труда, ремонтному персоналу, обслуживающему данные установки и работающему в указанных условиях труда, предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха (до 7 календарных дней). Указанные дни отдыха, по желанию работников Института, могут быть присоединены к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.9.4. Работникам, не достигшим возраста восемнадцати лет, предоставлять отпуска продолжительностью 31 календарный день.

4.10. Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска по графику работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.12. При использовании очередного оплачиваемого отпуска работникам, принятым на работу в ОИЯИ на срок не менее одного года, выплачивать единовременную материальную помощь в размере 50% их месячного должностного оклада (персонального оклада, тарифной ставки). Единовременная материальная помощь относится на расходы по оплате труда и выплачивается один раз за отработанный год только при использовании очередного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 14 календарных дней. При начислении компенсации за неиспользованный отпуск указанная единовременная материальная помощь не выплачивается.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, единовременная материальная помощь выплачивается в размере 50% от их тарифной ставки или суммы их месячного оклада и компенсационной выплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актах Института, графиках сменности, графиках отпусков и трудовых договорах с работниками.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, надлежащее функционирование системы управления охраной труда в ОИЯИ в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.1.3. Обеспечить исполнение в установленные сроки принятых обязательств и мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ОИЯИ, предусмотренных ежегодным Соглашением по охране труда между работодателем и представительным органом работников.

5.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в структурных подразделениях не реже одного раза в 5 лет.

5.1.5. Обеспечить проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях и в порядке, определенных Трудовым кодексом РФ.

5.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

По просьбе работника предоставлять ему информацию о фактическом состоянии производственной среды, режима труда и отдыха, положенных ему гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

5.1.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.1.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов; проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии с требованиями, изложенными в Стандарте предприятия «Порядок организации и проведения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников».

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Устанавливать сроки выдачи зимней спецодежды и спецобуви с 01.11 предыдущего по 01.05 текущего года с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.11. Обеспечить социальное страхование работников, в том числе страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством. Продолжить работу по организации добровольного медицинского страхования работников.

5.1.12. Обеспечить условия для работы медпунктов и специализированных медицинских кабинетов. Систематически пополнять аптечки первой помощи в структурных подразделениях. Организовать проведение вакцинации по медицинским показаниям с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

5.1.13. Обеспечить своевременное предоставление работникам гарантий и компенсаций, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, определенном локальными нормативными актами Института, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Уровень гарантий и компенсаций не должен быть ниже установленного Правительством РФ.

При определении права работников на гарантии и компенсации руководствоваться результатами специальной оценки условий труда.

Обеспечить своевременное и надлежащее оформление документов, подтверждающих право на назначение государственной досрочной пенсии по старости.

5.1.14. В соответствии с локальными нормативными актами Института, принятыми с учетом мнения представительного органа работников:

5.1.14.1. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными производственными факторами, по установленному перечню молоко и другие равноценные пищевые продукты.

По письменным заявлениям работников выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере эквивалентном их стоимости.

5.1.14.2. Обеспечивать работников, занятых на работах в ОРВУ труда лечебно-профилактическим питанием (ЛПП).

Систематически производить изменение стоимости талонов на молоко или другие равноценные пищевые продукты и ЛПП при изменении потребительских цен в РФ.

5.1.15. Оперативно информировать работников и население о радиационной обстановке на территории города Дубна.

5.1.16. Обеспечить реализацию мер, направленных на выполнение требований действующего законодательства о специальной оценке условий труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- знакомиться под роспись с результатами проведенной на их рабочих местах специальной оценки условий труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Представительный орган работников обязуется:

5.3.1. Содействовать выполнению действующих в ОИЯИ инструкций, положений, стандартов и правил по охране труда.

5.3.2. Обеспечить контроль работы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении ОИЯИ.

5.3.3. Ежеквартально (на основании данных официальной статистики) анализировать изменение индекса потребительских цен и направлять работодателю предложения по изменению стоимости талонов ЛПП.

5.3.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением действующих в ОИЯИ инструкций, положений, стандартов и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, состояния охраны труда на рабочих местах; участвовать в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве; контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

5.4. Работодатель и представительный орган работников совместно обязуются:

5.4.1. Обеспечить своевременное и полное выполнение Соглашения по охране труда (заключается ежегодно, издается в виде отдельного документа).

5.4.2. Обеспечить работу действующего в ОИЯИ на паритетных началах комитета по охране труда из представителей работодателя и представительного органа работников.

5.4.3. Оказывать необходимую помощь в работе уполномоченным по охране труда и членам совместного комитета по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

5.4.4. Обеспечить обучение вновь избираемых в подразделениях ОИЯИ уполномоченных по охране труда.

Освобождать их от работы с сохранением заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.4.5. На заседаниях совместного комитета по охране труда систематически анализировать причины несчастных случаев, связанных с производством, и условия возникновения профессиональных заболеваний.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить содержание служебного жилого фонда в соответствии с локальными нормативными актами и действующим законодательством.

6.2. Обеспечить реализацию мер, направленных на поддержку участия в числе созастройщиков жилых домов молодых специалистов Института, не обеспеченных жилой площадью в городе Дубна по установленным нормам, имеющих в Дубне временную регистрацию по месту жительства или по месту пребывания.

6.3. Оказывать содействие в реализации права на приобретение жилья работниками, принятыми на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях до вступления в силу Жилищного кодекса РФ, в порядке, определенном локальными нормативными актами Института.

6.4. Предоставить работникам приоритетное право на приобретение путевок в пансионат «Дубна» для отдыха в период с апреля по октябрь текущего года в соответствии с заявками комиссии социального страхования ОИЯИ.

6.5. Предоставлять работникам право на получение полной и достоверной информации о распределении всех видов путевок на санаторно-курортное лечение, о порядке назначения всех видов пособий по социальному страхованию и его изменениях.

6.6. Обеспечивать бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в ночных сменах.

6.7. Принимать меры по поддержанию нормальных условий функционирования стоянок автомобилей работников у проходных и зданий ОИЯИ.

6.8. При рождении ребенка выплачивать по заявлению работника (одного из родителей) материальную помощь в размере не менее 15000 руб.

6.9. Доплачивать за содержание детей работников ОИЯИ, не являющихся гражданами РФ, в дошкольных образовательных учреждениях города по нормам, установленным в РФ.

6.10. Обеспечивать детей работников новогодними подарками из расчета 30 % их стоимости за счет работника, 70 % – за счет работодателя.

6.11. Оказывать материальную помощь семьям умерших работников ОИЯИ, а также уволенных из ОИЯИ ветеранов, пенсионеров по старости (проработавших в ОИЯИ более 25 лет для мужчин и более 20 лет для женщин) или инвалидности (независимо от трудового стажа) в виде единовременной денежной выплаты в размере не менее 10000 руб.

6.12. Предоставлять работникам возможность пользоваться услугами спортивных сооружений ОИЯИ за 50% установленной стоимости.

6.13. Не реже одного раза в год приглашать начальника Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть № 9» Федерального медико-биологического агентства на встречу в дирекцию Института по вопросам медицинского обслуживания работников ОИЯИ.

6.14. Оказывать поддержку организации ветеранов ОИЯИ при проведении праздничных вечеров, чествовании ветеранов.

6.15. Производить удержания из заработной платы работников в порядке и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Раздел 7. Гарантии деятельности представительного органа работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить содействие деятельности представительного органа работников и уполномоченных представителей работников структурных подразделений ОИЯИ со стороны руководителей структурных подразделений и других должностных лиц ОИЯИ.

7.1.2. Безвозмездно предоставить на период действия КД в пользование представительного органа работников помещение по адресу ул.Жолио-Кюри, д.8а и обеспечить за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

7.1.3. Безвозмездно предоставлять для обеспечения деятельности представительного органа работников услуги городской и междугородней телефонной связи, подключение к компьютерной сети ОИЯИ.

7.1.4. Безвозмездно представлять представителю органу работников зал на 300 мест для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за 10 дней до намеченной даты проведения конференции, а также для проведения заседаний, конференций и собраний коллективов при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за 5 дней до намеченной даты проведения заседания (конференции, собрания).

7.1.5. Содействовать проведению представительным органом работников собраний, конференций, заседаний (в том числе представителям работников в структурных подразделениях ОИЯИ, президиума, пленума ОКП-22 и других общественных органов) без нарушения нормальной деятельности ОИЯИ – после 17 часов (в рабочее время только в случае крайней необходимости по согласованию с работодателем), за исключением случаев рассмотрения коллективного трудового спора.

7.1.6. В обязательном порядке включать представителя работников в число членов комиссии по аттестации работников, проверке деятельности структурных подразделений ОИЯИ, расследованию несчастных случаев на производстве.

7.1.7. Рассматривать предложения представительного органа работников о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

7.1.8. Предоставлять в установленном законодательством порядке представителю органу работников информацию о деятельности ОИЯИ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД.

7.1.9. При наличии предварительной письменной договоренности в установленном порядке обеспечивать представителю органу работников возможность в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и рабочие места.

7.1.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами представительного органа работников, ежемесячно не позднее 3 дней после дня выплаты заработной платы перечислять на счет представительного органа работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников.

7.1.11. Приглашать уполномоченных представителей работников структурных подразделений Института на заседания НТС и директорские совещания соответствующих структурных подразделений при обсуждении вопросов, затрагивающих интересы их коллективов. На заседания НТС и директорские совещания Института с участием директоров структурных подразделений при обсуждении вопросов, затрагивающих интересы коллектива Института – председателя представительного органа работников.

7.1.12. Возмещать расходы при направлении членов представительного органа работников или уполномоченных представителей работников структурных подразделений в служебную командировку для решения вопросов в интересах коллектива Института.

7.2. Представительный орган работников обязуется:

7.2.1. Выносить на рассмотрение работодателя предложения по внесению изменений и дополнений в локальные нормативные акты ОИЯИ, регламентирующие вопросы оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другие вопросы.

7.2.2. Представлять в случаях, определенных КД в соответствии с действующим законодательством, мотивированное мнение на принимаемые работодателем решения и локальные нормативные акты.

7.2.3. Рассматривать в случаях и в порядке, установленных КД в соответствии с действующим законодательством, проекты решений работодателя о расторжении трудовых договоров с работниками, являющимися членами представительного органа работников.

7.2.4. Приглашать представителей работодателя на заседания (совещания) своих органов при рассмотрении вопросов, перечисленных в п.7.2.1.

7.2.5. Сохранить за работниками, уволенными из ОИЯИ по сокращению численности или штата, право на членство в представительном органе работников и обеспечивать их профсоюзное обслуживание на период трудоустройства.

7.2.6. Рассматривать предложения работодателя по введению, замене и пересмотру норм труда, установлению системы оплаты и стимулирования труда. Проверять обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Направлять представителей в комиссии по тарификации и аттестации работников.

7.3. Работодатель и представительный орган работников совместно обязуются:

7.3.1. Вести конструктивное сотрудничество по выполнению КД в соответствии с требованиями действующего законодательства. Участвовать в разрешении разногласий в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами ОИЯИ.

7.3.2. В порядке, установленном действующим законодательством и КД, информировать стороны о проектах решений, принимаемых работодателем или представительным органом работников и затрагивающих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, права и интересы работников.

Раздел 8. Порядок учета мнения представительного органа работников

8.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в следующих случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

8.1.1. утверждение правил внутреннего трудового распорядка, перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, формы расчетного листка, введение дополнительных оплачиваемых отпусков;

8.1.2. принятие локальных нормативных актов по вопросам проведения аттестации работников, разделения рабочего дня на части, определения размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни, системы оплаты труда, введения, замены и пересмотра норм труда, размеров оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, повышения оплаты труда за работу в ночное время, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

8.1.3. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;

8.1.4. разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда, установление с учетом финансово-экономического положения норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

8.1.5. принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений в связи с сокращением численности или штата работников;

8.1.6. введение при угрозе массового увольнения работников по причине изменения организационных или технологических условий труда режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели и отмена такого режима;

8.1.7. увольнение работников, являющихся членами представительного органа работников, по сокращению численности или штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8.1.8. утверждение графика сменности, графика отпусков; привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни кроме случаев, не требующих в соответствии с Трудовым кодексом РФ учета мнения представительного органа работников;

8.1.9. утверждение порядка применения вахтового метода, увеличение продолжительности вахты, утверждение графиков работы на вахте, установление размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы.

8.2. Работодатель перед принятием решения в случаях, перечисленных в пунктах 8.1.1 – 8.1.7 КД, направляет в представительный орган работников проект локального нормативного акта и письменное обоснование по нему.

8.2.1. Проект локального нормативного акта направляется в представительный орган работников с визами ответственного исполнителя и юридического отдела, с незаполненными реквизитами номера, даты утверждения, вступления в силу и подписи директора ОИЯИ или иного уполномоченного представителя работодателя, с приложением обоснования в форме сопроводительного письма в двух экземплярах, содержащего дату отправки и исходящий номер.

На втором экземпляре сопроводительного письма представительным органом работников ставится отметка (дата и входящий номер) о получении проекта локального нормативного акта с письменным обоснованием.

8.2.2. Представительный орган работников в срок не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

8.2.3. В случае если мотивированное мнение представительного органа работников не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель имеет право внести в проект соответствующие изменения либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести с представительным органом работников дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

8.2.4. После соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

8.2.5. В случаях, когда между работодателем и представительным органом работников достигнута предварительная договоренность по вопросам, изложенным в проекте локального нормативного акта, процедура учета мотивированного мнения по обоюдному согласию сторон может быть заменена визированием проекта локального нормативного акта председателем представительного органа работников.

8.2.6. Представительный орган работников имеет право обжаловать принятый работодателем локальный нормативный акт в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.3. Работодатель при принятии решения об увольнении работника, являющегося членом представительного органа работников, в случаях, перечисленных в пункте 8.1.7 КД, обязан направить в представительный орган работников проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Решением представительного органа работников указанные полномочия могут быть переданы уполномоченному представителю работников структурного подразделения. Представительный орган работников уведомляет работодателя о таком решении в срок не позднее 3 рабочих дней после его принятия.

8.3.1. Проект приказа направляется в представительный орган работников в порядке, определенном в пункте 8.2.1 КД.

8.3.2. Представительный орган работников в срок не позднее семи рабочих дней с момента получения проекта приказа направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в указанный срок, работодателем не учитывается.

8.3.3. В случае если мотивированное мнение содержит несогласие с проектом приказа, представительный орган работников обязан в течение трех дней провести с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

8.3.4. После соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников работодатель имеет право принять окончательное решение не ранее 10 рабочих дней с момента направления проекта приказа в представительный орган работников и не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения.

8.3.5. Работник и представительный орган работников имеют право обжаловать принятое работодателем решение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.4. Работодатель перед принятием решения об увольнении работника, являющегося руководителем (заместителем руководителя) представительного органа работников в структурном подразделении ОИЯИ, не освобожденным от основной работы, в случаях, перечисленных в пункте 8.1.8 КД, обязан получить предварительное согласие представительного органа работников, а при увольнении работника, являющегося руководителем (заместителем руководителя) представительного органа работников, не освобожденным от основной работы, – предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного пунктом 8.3. КД.

8.4.1. Предварительным считается согласие, полученное с соблюдением сроков, указанных в пункте 8.3 КД.

8.4.2. При отсутствии согласия работодатель имеет право обжаловать действия представительного органа работников (вышестоящего выборного профсоюзного органа) в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.5. Работодатель в лице руководителя структурного подразделения при принятии решения в случаях, перечисленных в пунктах 8.1.8, 8.1.9 КД, обязан получить мнение уполномоченного представителя работников соответствующего структурного подразделения.

8.5.1. Уполномоченный представитель работников структурного подразделения ОИЯИ представляет мотивированное мнение в форме визы согласования на соответствующих локальных нормативных актах, утверждаемых руководителем структурного подразделения ОИЯИ.

8.5.2. В случае несогласия с содержанием локального нормативного акта уполномоченный представитель работников структурного подразделения ОИЯИ имеет право передать локальный нормативный акт на рассмотрение представительного органа работников с соблюдением процедуры и сроков, указанных в пункте 8.3 КД.

При этом пятидневный срок, установленный для представления мотивированного мнения, начинается исчисляться с момента получения локального нормативного акта уполномоченным представителем работников структурного подразделения.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия принимаются только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий КД (Приложение к Коллективному договору).

9.4. Стороны обеспечивают исполнение обязательств, взятых на себя в соответствии с КД. Стороны обязуются ежегодно отчитываться о результатах исполнения КД на конференции коллектива работников ОИЯИ. Разногласия, возникающие при выполнении КД, решаются в Примирительной комиссии, созданной сторонами на паритетных началах в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

9.7. Подписанный сторонами КД в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие КД распространяется на всех работников ОИЯИ.

9.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с КД.

9.10. КД заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

СОСТАВ
комиссии по контролю и проверке выполнения
Коллективного договора

Сопредседатели комиссии

1. Матвеев В.А. директор ОИЯИ
2. Николаев В.П. председатель ОКП-22

Члены комиссии от дирекции ОИЯИ

1. Русакович Н.А. главный ученый секретарь ОИЯИ
2. Ширков Г.Д. главный инженер ОИЯИ
3. Фефелов А.С. руководитель Финансово-экономического управления
4. Доценко С.Н. главный бухгалтер
5. Рузаев А.В. помощник директора по инновационному развитию
6. Лукьянов С.О. руководитель Управления хозяйственного обслуживания и капитального строительства
7. Дробин В.М. помощник главного инженера Института по промышленной безопасности и охране труда
8. Борискина Л.Б. начальник юридического отдела

Члены комиссии от ОКП

1. Базлова Р.М. заместитель председателя ОКП-22
2. Гальперина Р.С. председатель ПК ЛЯП
3. Запорожец С.А. член ПК ЛФВЭ
4. Казаков А.А. председатель ПК ЛИТ
5. Комлев В.А. председатель ПК ЛНФ
6. Матюшин В.Т. председатель ПК ЛФВЭ
7. Сидорук А.И. председатель ПК ОГЭ
8. Шилов В.Ю. член ПК ЛЯР

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
16 (шестнадцать) листов.

Начальник
Секретариата ОИЯИ

Н.Н.Довгун

М.П.




«02» апреля 2014г.