

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Института физики им. Л.В. Киренского СО РАН на 2010 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Шабанов Василий Филиппович, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы Института физики им. Л.В. Киренского СО РАН и работники предприятия в лице председателя профсоюзного комитета Бетеньковой Анны Яковлевны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

Настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома

1.6.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен конференцией трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами:

а) осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов сотрудников Института в области охраны труда, соблюдением руководителями организации законодательных и иных нормативных актов о труде, об охране труда и производственной санитарии.

б) контролировать соблюдение трудового законодательства при высвобождении сотрудников Института в связи со структурными изменениями его.

в) оказывать моральную и материальную помощь сотрудникам и неработающим пенсионерам, ветеранам Института, попавшим в критическую ситуацию. При выделении материальной помощи из средств профкома размер, выделяемых сумм, определяется в соответствии с принятыми на профсоюзном собрании решениями, рекомендациями.

Оказываемая материальная помощь:

1. В связи со смертью родственника 2000 рублей.
2. В связи со смертью сотрудника Института 2000 рублей.
3. На посещение больных в больнице 350 рублей.
4. В связи с дорогостоящими операциями, приобретение лекарств от 1500 до 2000 рублей.

Размеры сумм корректируются с ростом инфляции.

5. В связи с рождением ребенка 2000 рублей.
6. На чествование ветеранов, на поздравление сотрудников Института в связи с празднованием «Дня защитника отечества» и «Международного женского дня 8 Марта», на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников Института – в пределах 50% от перечисляемых средств на расчетный счет профкома.

7. Материальная помощь во всех случаях выделяется из средств профкома. Фонд профкома образуется за счет профсоюзных взносов, отчисляемых бухгалтерией из заработной платы на основании личных заявлений работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между администрацией и сотрудниками Института определяются действующим законодательством на принципах взаимного сотрудничества.

2.2. Администрация совместно с ученым советом обязуются содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки активно работающих коллективов и создания новых подразделений для решения конкретных проблем и задач.

2.3. Администрация обязуется защищать интеллектуальную собственность Института и его сотрудников.

2.4. Администрация и профком обязуются обеспечить сотрудникам подразделений право голоса при рассмотрении вопросов, определяющих их социально-трудовые отношения до того, как принято окончательное решение.

2.5. Сотрудники обязуются творчески и ответственно относиться к работе, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Прием, перевод, порядок увольнения работников Института регулируются действующим законодательством о труде и Правилами внутреннего трудового распорядка Приложение № 1).

2.7. Трудовые отношения оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

2.8. Совместители, пенсионеры, студенты, аспиранты принимаются на работу в Институт только на условиях срочного трудового договора.

2.9. Работа на условиях совместительства производится за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника в его свободное время.

2.10. Сотрудники, принятые на работу по срочному трудовому договору, имеют все социальные гарантии и права наравне с сотрудниками постоянного штата Института.

2.11. Прием на работу научных работников производится на конкурсной основе по срочному трудовому договору по соглашению сторон в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утвержденном Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России от 23.05.2007г. №145/353/34.

2.12. Научные сотрудники проходят аттестацию не реже одного раза в 5 лет в соответствии с Положением об аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утвержденным приказом Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, РАН от 27 мая 2007 г. № 1444/352/33.

2.13. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлена работа на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели.

2.14. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, начисления трудового стажа, стажа для начисления очередного отпуска.

2.15. Пропуск работников в здание Института осуществляется по служебным пропускам установленного образца.

2.16. Руководители подразделениями и отдел кадров обязаны ознакомить всех сотрудников, а также вновь принимаемых на работу в Институт с действующим коллективным договором.

2.17. Сотрудники, отъезжающие в загранкомандировки (сроком до 1 года) оформляют командировки в соответствии с Положением о порядке выезда в зарубежные командировки сотрудников ИФ СО РАН. По возвращении после длительного пребывания сотрудника за границей, если он работал по

основной специальности, руководители подразделений могут ходатайствовать о его принятии на работу в Институт на общих основаниях.

3. ОПЛАТА ТРУДА

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
РАН
ИФ СО РАН

_____ А.Я. Бетенькова

«___» _____ 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИФ СО
академик РАН

_____ В.Ф. Шабанов

«___» _____ 2010 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Института физики им. Л. В. Киренского
Сибирского от деления
Российской академии наук

ПРОЕКТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах Института физики им. Л. В. Киренского Сибирского от деления Российской академии наук (далее по тексту Институт).

Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Институте на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Российской академии наук и Сибирского отделения РАН.

1.2. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научного, инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала и призвано стимулировать эффективность и качество работы сотрудников Института в выполнении задач, определённых Уставом учреждения, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

1.3. Положение распространяется на всех работников Института вне зависимости от источника средств, из которого осуществляется оплата труда.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ Гражданским кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике»;

- ✓ Уставом Института;
- ✓ нормативными и методическими документами Минздравсоцразвития России, Роснауки, Российской академии наук и Сибирского отделения РАН.

1.5. В соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением Институт самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды и размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год за счет следующих источников финансирования:

- ✓ федеральный бюджет;
- ✓ бюджеты других уровней;
- ✓ средства от приносящей доход деятельности (поступления от выполнения НИР и ОКР на основе выполнения госконтрактов, хозяйственных договоров (соглашений, контрактов), гранты российских и международных фондов и другие поступления в соответствии с Уставом);
- ✓ собственные средства Института (чистая прибыль).

1.7. Фонд оплаты труда используется на оплату труда штатных работников, включая внешних и внутренних совместителей в соответствии с утвержденными штатными расписаниями с учетом компенсационных выплат, надбавок, доплат, премий и других выплат, установленных действующими нормативными актами, настоящим Положением;

1.8. Месячная заработная плата работника Института, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Оплата труда работников Института.

2.1. В Институте устанавливается повременная система оплаты труда, которая предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учёт которого ведется в табелях учёта рабочего времени.

2.2. Оплата труда работников Института включает в себя:

- ✓ должностные оклады;
- ✓ повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям;
- ✓ выплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов работникам Института устанавливаются приказом директора (лицом его замещающим) на основании действующего законодательства. Размер должностного оклада конкретного работника

зависит от уровня его подготовки, квалификации, компетенции и стажа работы в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад, предусмотренный для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.5. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им работ, предусмотренных утвержденной в установленном порядке должностной инструкцией или функциональными обязанностями и определяется трудовым договором.

3. Порядок и условия оплаты труда научных работников и руководителей Института.

3.1. Должностные оклады научным работникам и руководителям Института устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.04.2006 г. № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта по совершенствованию системы оплаты труда работников в научных учреждениях и научных работников в научных центрах Российской академии наук» (постановление Президиума СО РАН от 23.06.2008 г. № 421).

3.2. Научным работникам и руководителям Института устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень кандидата наук и доктора наук. Доплаты устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.07.1994 г. № 807 «Об установлении окладов за звание действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии образования, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за учёные степени доктора наук и кандидата наук».

По состоянию на 01.01.2010 г. размер доплаты за наличие учёной степени кандидата наук составляет – 3 000 рублей, за наличие учёной степени доктора наук – 7 000 рублей.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днём (принятые на работу на долю ставки), указанные доплаты устанавливаются в размере, пропорционально отработанному времени. Доплаты устанавливаются на основании диплома или подтверждения ВАК о присвоении учёной степени.

3.3. С учётом условий труда научным работникам и руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института устанавливаются в порядке и размерах, предусмотрен-

ных отдельным Положением, разработанным в соответствии с постановлением Президиума РАН от 23.12.2008 г. № 652 «О выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных учреждений РАН», постановлением Президиума СО РАН от 28.01.2009 г. № 23 «О выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных учреждений СО РАН». Положение разрабатывается дирекцией Института по согласованию с выборным профсоюзным органом, принимается Ученым советом и утверждается директором.

4. Порядок и условия оплаты труда инженерно-технического, административно-управленческого, вспомогательного, обслуживающего персонала и рабочих.

4.1. Минимальные должностные оклады инженерно-техническому, административно-управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу и рабочим устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации.

Минимальные размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются в соответствии с приложениями 2 и 3 к постановлению Президиума СО РАН от 25.09.2008 г. № 505 «О новой системе оплаты труда работников научных учреждений, подведомственных СО РАН» с последующими изменениями и разъяснениями.

Минимальные должностные оклады по категориям работников и рабочим специальностям, не предусмотренные в приложениях 2 и 3 к указанному постановлению, устанавливаются отдельными решениями Президиума РАН с учетом нормативных документов Минздравсоцразвития России.

Должностные оклады заместителю директора по общим и техническим вопросам и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора. В таком же порядке устанавливаются оклады заместителям руководителей подразделений.

4.2. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов устанавливаются из средств федерального бюджета для дифференциации окладов работников в пределах соответствующей ПКГ, в том числе с учётом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области, соответствующей профилю Института.

По решению Ученого совета могут быть установлены единые повышающие коэффициенты по Институту (по структурному подразделению Института) за исключением работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

Повышающий коэффициент не образует новый оклад.

При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитывается уровень профессиональной подготовки работника,

важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж и опыт работы в Институте и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института (лицом его замещающим) персонально в отношении конкретного работника по представлению руководителя структурного подразделения.

Размер должностного оклада конкретного работника с учётом повышающего коэффициента не должен превышать минимальный размер должностного оклада более высокой ПКГ.

4.3. С учётом условий труда инженерно-техническому, административно-управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера инженерно-техническому, административно-управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу и рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5. Виды, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера.

5.1. Оплата труда работников Института, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иным особыми условиями труда устанавливается при наличии неблагоприятных условий труда на конкретном рабочем месте на основании результатов аттестации рабочих мест и в соответствии с утвержденным Перечнем должностей и профессий сотрудников Института, работа которых во вредных и (или) опасных условиях труда, дает право на получение компенсации, дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня (Приложения № 5, 6 к коллективному договору).

Выплата устанавливается в порядке и размерах, установленных распоряжением Президиума СО РАН от 13.02.2007 г. № 15000-58 «Об утверждении Порядка предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» и распоряжением Президиума РАН от 20.12.2001 г. № 466 «О доплате за условия труда, отклоняющиеся от нормальных». За работу в опасных, вредных и тяжелых условиях труда доплата устанавливается в пределах до 200 рублей (включительно) к должностному окладу, за работу

в особо опасных, особо вредных и особо тяжелых условиях труда в пределах до 400 рублей (включительно) к должностному окладу.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (доли ставки), указанные доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Доплаты устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания комиссии по установлению доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

В случае улучшения условий труда доплата может быть уменьшена или отменена на основании заключения комиссии по установлению доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

5.1.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов. Размер доплаты составляет 20 процентов дневной или часовой тарифной ставки сверх должностного оклада.

5.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам охраны и сантехникам в период круглосуточного дежурства производится в соответствии с действующим законодательством, в размере не менее двойной часовой тарифной ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.4. Доплата за сверхурочные работы производится за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов дневной или часовой ставки, за последующие часы сверхурочной работы – 200 процентов дневной или часовой ставки. Указанные доплаты не производятся работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же или другой профессии (должности) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника:

- **доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных ассигнований на оплату труда в абсолютной сумме без включения в средний заработок для начисления отпускных.

✓ **доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ** устанавливается в случае, когда наименование основной и совмещаемой профессии (должности) совпадают.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных ассигнований на оплату труда в абсолютной сумме без включения в средний заработок для начисления отпускных.

5.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается на основании постановления Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Лицам, имеющим оформленный допуск «совершенно секретно» по второй форме на постоянной основе, устанавливается надбавка в размере от 30 до 50 процентов к должностному окладу, имеющим оформленный допуск «секретно» по третьей форме на постоянной основе с проведением проверочных мероприятий в размере от 10 до 15 процентов. При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные лица имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений. Перечень лиц, которым устанавливаются указанные надбавки и их конкретный размер, определяется приказом директора.

Надбавка за допуск к государственной тайне увеличивается за стаж работы по защите государственной тайны от 1 до 5 лет на 10 процентов должностного оклада, от 5 до 10 лет на 15 процентов должностного оклада, от 10 лет и более на 20 процентов должностного оклада.

Данная надбавка выплачивается в абсолютной сумме без включения в средний заработок для начисления отпускных.

5.1.7. Доплата за руководство аспирантами устанавливается на основании распоряжения Президиума СО РАН от 17.03.2009 г. № 15000-119 за один час: кандидату наук – 450 рублей, доктору наук – 550 рублей. В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5.1.8. Выплата по районному коэффициенту производится в размере 20 процентов к заработной плате в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.9. Процентная надбавка за непрерывный стаж работы в южных районах Красноярского края производится в размере до 30 процентов к заработной плате в соответствии с действующим законодательством РФ **соглашениям.**

5.1.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые два дня нетрудоспособности работника производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2. Решениями Президиума РАН могут быть установлены другие выплаты компенсационного характера, в том числе работникам, занимающим должности по которым средняя заработная плата в регионе значительно превышает уровень заработной платы по аналогичным должностям и професси-

ям рабочих, предусмотренный приложениями 2 и 3 к постановлению Президиума СО РАН от 25.09.2008 г. № 505.

5.3. Районные коэффициенты, процентные надбавки за непрерывный стаж работы в южных районах Красноярского края, начисляются на все виды выплат заработной платы, если иное не оговорено в приказе на установление конкретной выплаты.

5.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, без учета повышающих коэффициентов.

5.5. В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением доплаты и надбавки к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

5.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплаты и надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

6. Виды, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера инженерно-техническому, административно-управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу и рабочим, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других соответствующих уставу учреждения работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета осуществляются при наличии денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование в пределах выделенных бюджетных ассигнований по статье ЭКР «Оплата труда».

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере на определенный срок приказом директора на основании представления руководителя структурного подразделения в виде надбавки к должностному окладу и в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

6.4. При изменении или прекращении оснований для выплаты ранее установленных надбавок, а также при ухудшении качества выполняемой работы, их размер может быть изменен или надбавки могут быть отменены полностью приказом директора на основании служебной записки руководителя подразделения.

6.5. Работникам, проработавшим неполный месяц надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

6.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о по-

рядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам Института могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

6.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

✓ показатель 1. Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

✓ показатель 2. Интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

✓ показатель 3. Результативность труда, характеризуемая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей, достижением (превышением) установленных показателей (норм);

✓ показатель 4. Привлечение работника к выполнению срочных, особо важных и ответственных работ;

✓ показатель 5. Выполнение трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего дня.

Надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу и максимальными размерами не ограничивается.

6.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в целях материального стимулирования работников за высокое качество результатов труда. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

✓ показатель 1. Сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;

✓ показатель 2. Профессионализм, высокая квалификация и качество выполнения производственных заданий;

✓ показатель 3. Применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;

✓ показатель 4. Отсутствие претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Института к выполненным работам;

Надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу и максимальными размерами не ограничивается.

6.6.3. Надбавка за выполнение особо важных работ, связанных с проведением исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, интеграционным и молодежным программам региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук, по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных Уставом Института.

Надбавка устанавливается исполнителям работ и содействующим в выполнении работ в пределах утвержденной сметы расходов по гранту, проекту, договору, государственному контракту, соглашению. Надбавка устанавливается приказом директора, а размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя работ и руководителя подразделения, в котором работают исполнители работ и содействующие. Надбавка выплачивается работникам при условии поступления денежных средств от заказчиков указанных работ в абсолютной сумме без включения в средний заработок для начисления отпускных.

6.6.4. Премияльные выплаты по результатам выполненной работы.

6.6.4.1. Премияльные выплаты вводятся за достижение высоких научных результатов в целях материального стимулирования труда, повышения ответственности и профессионального уровня, связанного с выполнением трудовых обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины работников Института.

6.6.4.2. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Институту уставных задач и договорных обязательств.

6.6.4.3. Директор Института вправе принять решение об использовании до **xx** процентов премиального Фонда для поощрения работников за высокие достижения в производственной деятельности (далее единовременное премирование).

Оставшаяся часть Фонда (не менее **xxx** процентов) направляется на выплату премии за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы за месяц или квартал (далее текущее премирование).

При этом суммарный объем премиальных выплат сотрудникам рабочих специальностей, не может составлять менее 60 процентов к сумме должностных окладов этой категории работников по штатному расписанию.

6.6.4.4. **Премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы за месяц или квартал** устанавливается при условии соблюдения работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка. Премии выплачиваются в абсолютной сумме и не включаются в расчет среднего заработка для начисления отпускных.

Основными учитываемыми показателями для установления размера текущей премии являются:

- 1). Для работников, состоящих в штате научных подразделений:
 - ✓ непосредственное участие в успешной работе по реализации целевых программ, проектов и контрактов;
 - ✓ качественное и своевременное выполнение конкурсных проектов планов НИР;

- ✓ непосредственное участие в выполнении работ научно-организационного и производственного характера.

2). Для работников, выполняющих общие функции по содержанию материально-технической базы и выполнению других задач:

- ✓ своевременное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;

- ✓ контроль за выполнением ремонтных работ подрядными организациями в соответствии с утвержденной проектно-сметной документацией и графиком работ;

- ✓ своевременная реализация заявок по материально-техническому обеспечению служб и подразделений Института;

- ✓ содержание производственных и служебных площадей в соответствии с санитарными нормами и правилами пожарной безопасности.

3). Для сотрудников рабочих специальностей:

- ✓ обеспечение безаварийной работы инженерных сетей и оборудования в соответствии с действующими нормативами и правилами эксплуатации;

- ✓ высокое качество выполнения работ в соответствии с присвоенным разрядом;

- ✓ выполнение работ, связанных с решением сложных технологических проблем при изготовлении новых образцов, изделий и т.п.;

- ✓ своевременное проведение ремонтных работ, способствующее ежедневному выходу на линию технически исправного автомобильного транспорта;

- ✓ высокий профессиональный уровень вождения, обеспечивающий безаварийную работу автомобильного транспорта;

- ✓ своевременное выполнение текущего ремонта помещений в соответствии со СНиП, утвержденной проектно-сметной документацией и планом ремонтных работ.

4). Для руководителей и работников административно-управленческого персонала:

- ✓ разработка эффективных инициативных предложений по совершенствованию деятельности вспомогательных подразделений;

- ✓ проведение мероприятий, направленных на экономное и эффективное использование денежных средств и материально-технических ресурсов;

- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетных материалов и документов;

- ✓ непосредственное участие в выполнении работ научно-организационного, административного и производственного характера.

6.6.4.5. Текущая премия начисляется работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника. Размер текущей премии конкретному работнику устанавливается прика-

зом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения в абсолютной сумме, без включения в средний заработок.

Текущая премия устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении и предельными размерами не ограничивается.

6.6.4.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями, невыполнения инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности, нарушения установленных администрацией требований по оформлению документации и результатов работ, нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора или договорными обязательствами Института, нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации Института, наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров, не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности, совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения, руководитель структурного подразделения представляет директору Института служебную записку о частичном или полном лишении работника текущей премии (далее депремирование).

Депремирование работника производится на основании приказа директора Института с обязательным указанием причин. Депремирование производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.6.4.7. **Премия за высокие достижения в производственной деятельности.** При выплате единовременных премий учитывается не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере, чем при текущем премировании, факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором Института по представлению руководителя структурного подразделения, выплачиваются в абсолютной сумме и не включаются в расчет среднего заработка для начисления отпускных:

- ✓ за проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Института по закрепленным научным направлениям, в том числе за содействие;
- ✓ за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования, в том числе за содействие;
- ✓ за успехи в области разработки новых материалов и технологий;
- ✓ за подготовку и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Института;

- ✓ за непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- ✓ за своевременную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- ✓ за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- ✓ за своевременную подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской и иной статистической отчетности;
- ✓ иные выплаты, производимые в соответствии с распоряжениями и постановлениями Президиума Сибирского отделения РАН и РАН.

Премия устанавливается в абсолютном значении и предельными размерами не ограничивается.

7. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

7.1. Как одна из форм оплаты труда в Институте может быть использована оплата в соответствии с заключенным договором гражданско-правового характера.

7.2. В Институте используется форма договора подряда.

7.3. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы, условия выплаты вознаграждения. Неотъемлемой частью договора является акт выполненных работ (услуг).

7.4. Договоры могут заключаться с работниками Института независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

7.5. Договоры подряда могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности Института.

7.6. За неисполнение обязанностей по договору наступает гражданско-правовая ответственность.

8. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам Института одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ, если иное не оговорено при установлении конкретных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Ежемесячные стимулирующие выплаты, установленные на год, учитываются при исчислении средней заработной платы.

8.3. При отсутствии поступления средств на счет Института на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования все выплаты стимулирующего характера за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом директора.

8.4. За счет средств финансового результата текущей деятельности выплачиваются следующие виды единовременных премий, которые оформляются приказом по Институту:

- ✓ ветеранам Института физики им. Л. В. Киренского Сибирского отделения Российской академии наук – 500руб.
- ✓ ветеранам Сибирского отделения РАН – в размере установленного минимального размера оплаты труда на дату выплаты, увеличенный на районный коэффициент и процентную надбавку за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края,
- ✓ при достижении пенсионного возраста и выходом на пенсию – 1 500 руб.,
- ✓ к юбилейным датам – до 3 000 руб.,
- ✓ за долголетнюю работу в Институте и большой личный вклад в осуществление уставных задач – до 3 000 руб.

8.5. Материальная помощь выплачивается также за счет средств финансового результата текущей деятельности Института в следующих случаях:

- ✓ смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры,
- ✓ длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения,
- ✓ получения увечья или иного причинения вреда здоровью,
- ✓ тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах.

9. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей.

9.1. При выплате заработной платы бухгалтерия Института в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.2. Заработная плата выплачивается работникам в кассе Института либо перечисляется на указанный работником счет в банке, на основании письменного заявления.

9.3. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца - не позднее 20-го числа текущего месяца, за вторую половину – не позднее 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

9.4. По письменному заявлению работника, поданному в бухгалтерию Института, заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, не позднее 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

9.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится, как правило, накануне этого дня.

9.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится, как правило, в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

9.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в дни выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Института.

9.9. Заработная плата и иные платежи выплачиваются непосредственно работнику Института, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

10.3. Положение разработано по согласованию с выборным профсоюзным органом, принято Ученым советом и утверждено директором.

10.4. Дирекция Института имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

10.5. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

Главный экономист

Г.Г. Ткаченко

Главный бухгалтер

М.М. Матыгулина

Зав. отделом кадров

Н.В.Зырянова

4. ОХРАНА ТРУДА

Администрация признает и обеспечивает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

Стороны признают свои обязанности по обеспечению охраны труда и окружающей среды, выполнению правил по охране труда, радиационной и пожарной безопасности, созданию здоровых и безопасных условий труда в инсти-

туте и обязуются прилагать совместные усилия в достижении этих целей.

Администрация в пределах выделенных бюджетных средств обязуется:

1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению № 2.

2. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

3. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников института. Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обязательных медицинских осмотров. Приложение № 4.

4. Обеспечить приобретение за счет средств института и своевременную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными Типовыми нормами и результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. Приложение № 3

5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в структурных подразделениях института.

6. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 227-231 Трудового кодекса РФ, действующими положениями «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденными постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 и «О расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 15.12.2002 № 967.

8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, **по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда** следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день на основании действующих нормативных правовых актов с учетом фактической занятости на работах во вредных условиях труда, Приложение № 5

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу во вредных условиях труда. Приложение № 6

9. Обеспечить организацию работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья работников на протяжении рабочего времени установить регламентирован-

ные перерывы через каждый час работы -15 минут.

10. Обеспечивать структурные подразделения аптечками первой помощи.

11. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

Приложение № 1
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Я. Бетенькова
«__» _____ 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института
по общим вопросам

_____ А.В. Агапов
«__» _____ 2010 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
для сотрудников Института физики им. Л.В. Киренского
Сибирского отделения Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют внутренний трудовой распорядок для работников Института, порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила обязательны для всех работающих в Институте.

1.3. Правила утверждаются директором Института с учетом мнения Профсоюзного комитета Института.

2. Прием на работу, перевод на другую должность и увольнение

2.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. При заключении трудового договора по соглашению сторон в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

2.7. Прием на работу оформляется приказом директора Института, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись.

2.8. При поступлении работника на работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Института и другими локальными нормативными документами;

провести вводный инструктаж по охране труда, а также инструктаж по противопожарной безопасности;

предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную (служебную) тайну и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.10. Перевод работника на другую должность оформляется приказом директора Института с письменного согласия работника и на основании заключенного в письменной форме дополнительного соглашения, в которое вносятся новые условия труда работника, оплата труда и другие условия трудового договора. При переводе работника на другую должность руководитель подразделения должен представить в отдел кадров Института должностную инструкцию согласно новой занимаемой должности.

2.11. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Института. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

2.13. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками приказа директора Института, Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

3. Основные права и обязанности Работника

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с Положением о персональных данных;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка для работников Института;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правил противопожарной безопасности;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;

не разглашать, полученных в силу служебного положения, сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную тайны, распространение которых может нанести вред Институту и/или его работникам.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка для работников Института;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности;

обеспечивать работников необходимыми принадлежностями и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Института, трудовыми договорами, а также Положением о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Института;

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

осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или с учетом мнения профсоюзного комитета.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством для работников Института установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Начало рабочего дня – 8 час. 30 мин.

Перерыв на обед с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

Окончание рабочего дня — 17 час. 30 мин.

Примечание: начало обеденного перерыва на экспериментальном участке и участке оперативной полиграфии с 12 часов 00 мин. до 13 часов 00 мин.

Перечень подразделений ИФ СО РАН, где установлена сменная работы и график работы:

Криогенная станция.

1 смена

2 смена

8.00 – 20.00

20.00 – 8.00

Служба сантехников, вахтеров. График работы по сменам ленточный, с дежурством по суткам, перерыв между дежурством составляет:

у сантехников – 42 часа,

у вахтеров – 72 часа.

5.2. В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнику производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного отпуска 28 календарных дней; кандидатов наук – 42 к/дня, докторов наук – 56 к/дней. Дополнительный – за условия проживания в Красноярском крае – 8 дней, дополнительный – за вредные условия труда – от 3 до 18 р/дней, которые присоединяются к 28 к/дням.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определя-

ется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

5.9. По согласованию между администрацией Института и сотрудником очередной отпуск в связи с производственной необходимостью, по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам может быть перенесен на другое время.

5.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы от 1 до 30 дней может быть предоставлен сотруднику Института по его заявлению с разрешения руководителя структурного подразделения при условии нормального функционирования научного процесса подразделения Института в целом.

5.12. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 1 года может быть предоставлен сотруднику Института, находящемуся в длительной зарубежной командировке, по его заявлению с разрешения руководителя структурного подразделения.

5.13. Администрация имеет право предоставить работнику за выполнение сверхурочных работ, несение дежурств дополнительные оплачиваемые выходные дни, которые могут быть использованы работником либо подряд, либо раздельно по своему усмотрению.

5.14. При согласии руководителя структурного подразделения предоставлять по заявлению работника очередной ежегодный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы в Институте.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Института:

объявление благодарности;

награждение почетной грамотой;

материальное поощрение в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

6.2. Решение о поощрении или награждении работника принимается работодателем на основании представления непосредственного руководителя.

6.3. Поощрения объявляются приказом директора Института и доводятся до сведения работника.

6.4. За особые заслуги перед обществом и государством работники Института могут быть представлены к государственным наградам.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, локальными нормативными документами и трудовым договором.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором Института по представлению руководителя подразделения.

7.5. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе и сообщается сотруднику под роспись.

7.6. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется законодательством Российской Федерации.

7.7. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания сотрудник, допустивший прогул (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов подряд в течение рабочего дня), либо появление на работе в нетрезвом состоянии, лишается премии.

7.8. Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как хороший работник.

Приложение № 2
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Я. Бетенькова
«__» _____ 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института
по общим вопросам
_____ А.В. Агапов
«__» _____ 2010 г.

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда между работодателем и работниками Института физики им. Л. В. Киренского на 2010 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ тыс. руб.	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5

Организационные мероприятия				
1.	Организация работы по контролю за радиационной безопасностью: - получение санитарно-эпидемиологических заключений - проверка дозиметра	19,5 6,5	II кв. 2010г. июнь 2010 г.	Руководители структурных подразделений. Инженер по ОТ
2.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в структурных подразделениях	200,0	В течение года	Комиссия по аттестации рабочих мест
3.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров для сотрудников, работающих в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	118,0	1 раз в год	Руководители структурных подразделений. Инженер по ОТ
4.	Приобретение и обеспечение средствами индивидуальной защиты сотрудников подразделений в соответствии с представляемыми заявками и утвержденными нормами	70,0	IV кв.	Заведующий ОМТС Руководители структурных подразделений
5.	Приобретение и обеспечение медицинскими аптечками структурные подразделения	15,0	1 раз в год	Зам. директора по общим вопросам
6.	Организация обучения и аттестация персонала, работа которого связана с повышенной опасностью	25,0	В течение 2010 г.	Руководители структурных подразделений. Инженер по ОТ
7.	Приобретение нормативных правовых актов, литературы, плакатов по охране труда.	8,5	В течение года	Инженер по ОТ
Организационно-технические мероприятия				
1.	Пуск в эксплуатацию грузовых лифтов в главном и технологическом корпусах	100,0	II кв. 2010 г.	Зам. директора по общим вопросам
2.	Проведение ТО вентиляционной аппаратуры в главном корпусе		III кв. 2010 г.	Главный энергетик
3.	Проведение ремонта и замены осветительной аппаратуры в главном корпусе	50,4	II кв. 2010 г.	Главный энергетик
4.	Профилактический осмотр, ремонт и замена осветительного оборудования в технологическом корпусе	30,4	II кв. 2010 г.	Главный энергетик
5.	Замена светильников в криогенной станции	9,0	III кв. 2010 г	Главный энергетик
6.	Ремонт осветительной и силовой линии в магнитном па-	8,0	I кв. 2010 г	Главный энергетик

	вильоне			
Мероприятия по пожарной безопасности				
1.	Перезарядка и приобретение огнетушителей	70,0	В течение года	Инженер по противопожарной профилактике

Инженер по ОТ

И.П. Лукина

Приложение № 3
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
А.Я. Бетенькова

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института,
д.ф-м.н. А.Н. Втюрин

«__» _____ 2010 г.

«__» _____ 2010 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам Института физики им. Л.В. Киренского Сибирского отделения Российской академии наук

Основание: а) Постановление Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. № 63 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций РАН»

б) Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 г. № 541н «Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых отрасл. норм
1	2	3	4	5
1.	Газосварщик; газорезчик	<i>При работе непосредственно на газосварке, газорезке, бензорезке:</i>		1.(а)

		<p>Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные</p> <p>Рукавицы брезентовые Очки защитные</p> <p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года 4 пары до износа</p> <p>1 на 2 года 1 на 2 года</p>	
2.	Инженер; электроник; техник	<p><i>При выполнении работ по моделированию и налаживанию электровакуумных, электронно-вычислительных, полупроводниковых установок и аппаратуры:</i> Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Очки защитные</p>	<p>1 дежурные до износа</p>	4.(а)
3.	Инженер; техник	<p><i>При непосредственной занятости на дроблении, измельчении и шлифовке ископаемых и горных пород:</i> Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Респиратор Очки защитные</p>	<p>1 дежурные до износа до износа</p>	6.(а)
4.	Научный сотрудник; инженер; техник	<p><i>При выполнении работ непосредственно на полярных графах, спектрометрах, спектрографах и электронных микроскопах:</i> Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные</p>	<p>1 дежурные до износа</p>	6.(а)
5.	Научный сотрудник; инженер; технолог	<p><i>При постоянной работе с едкими, токсическими и взрывчатыми веществами:</i> Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Противогаз Очки защитные</p> <p><i>При работе с кислотами:</i> Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного</p>	<p>1 дежурный дежурный дежурный до износа</p> <p>1</p>	7.(а)
6.	Научный сотрудник; инженер; техник	<p><i>При выполнении работ непосредственно на установках ВЧ, УВЧ и радиолокационных установках:</i> Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Очки защитные</p>	<p>1 дежурные до износа</p>	9.(а)
7.	Научный сотрудник; инженер;	<p><i>При постоянной работе на установках (аппаратах), являющихся источниками рентгеновского излучения:</i></p>		10.(а)

	техник	Халат хлопчатобумажный Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Галоши диэлектрические Шапочка хлопчатобумажная	1 дежурный дежурные дежурные дежурная	
8.	Рабочий (токарь, фрезеровщик)	<i>При постоянной работе на резке металла на пилах, прессах холодным способом:</i> Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 на 9 мес 2 пары до износа	14.(а)
9.	Рабочий (токарь, фрезеровщик)	<i>При постоянной работе на станках с обильным охлаждением эмульсией:</i> Комбинезон хлопчатобумажный Очки защитные	1 на 1,5 года до износа	14.(а)
10.	Гальваник; мастер.	<i>При постоянной работе на воронении, хромировании, оксидировании, никелировании, омеднении, серебрении, оцинковании, на цианистых, селитровых и масляных ваннах:</i> Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные Притовогоаз	1 дежурный 1 пара дежурные до износа дежурный	16.(а)
11.	Электросварщик	<i>При постоянной работе на электро-сварке и резке электрической дугой:</i> Костюм брезентовый Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток электросварщика <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2 года 1 пара на 2 года 4 пары дежурные дежурные дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года	26.(а)
12.	Библиотекарь	<i>При занятости на работах в книгохранилищах:</i> Халат хлопчатобумажный	1	33.(а)
13.	Маляр	Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные или Перчатки хлопчатобумажные Шлем хлопчатобумажный Респиратор Очки защитные	1 12 пар 12 пар 1 до износа до износа	81.(а)
14.	Слесарь механико-сборочных работ	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар	90.(а)

15.	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук х/б с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p> <p>Галоши на валенки</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 2года</p> <p>1 на 2,5год.</p> <p>1 на 2,5год.</p> <p>1 пара на 2 года</p>	20.(б)
16.	Заведующий складом	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>4 пары</p> <p>4 пары</p> <p>1 на 2 года</p>	30.(б)
17.	Научный сотрудник; технолог; инженер	<p><i>При выполнении работ в химических и технологических лабораториях:</i></p> <p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 на 1,5 г.</p> <p>дежурный</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные до износа</p>	37.(б)
18.	Печатник плоской печати; оператор копиров. и множител. машин	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p>	<p>1</p>	52.(б)
19.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	<p>Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или комбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p><i>При выполнении на открытом воздухе зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 на 2 года</p>	71.(б)
20.	Слесарь-ремонтник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 на 9 мес.</p>	72.(б)

		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные <i>При работе на мокрых участках дополнительно:</i> Сапоги резиновые <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке	12 пар 12 пар 1 пара 1 пара 1 на 2 года	
21.	Уборщик производственных; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары	84.(б)
22.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные	91.(б)

Инженер по ОТ

И.П. Лукина

Приложение № 4
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Я.Бетенькова
« _ » _____ 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института
д.ф-м.н.

_____ А.Н.Втюрин
« _ » _____ 2010 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и работ, при выполнении которых сотрудники Института
обязаны проходить предварительный и периодический медосмотры**

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при

выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры, и порядка проведения этих осмотров»

№ п/п	Наименование профессий	Перечень вредных и опасных производственных факторов	Периодичность осмотра
1	2	3	4
1. Научно-исследовательские подразделения			
1.1.	Научные сотрудники, инженерно-технические работники, работа которых связана с применением химических веществ	Аэрозоли металлов и их сплавов, образовавшиеся в процессе сухой шлифовки. Кремний содержащие аэрозоли. Азота неорганические соединения. Галогены: хлор и его соединения, фтор и его соединения. Соединения бария, бериллия, кобальта, молибдена, вольфрама, марганца, меди, никеля, олова. Соединения хрома (хроматы) Металлы щелочные и их соединения (гидроокись Na, K). Озон. Пергидроль. Свинец и его неорганические соединения. Сера и его соединения. Кетоны алифатические. Кислоты органические. Спирты алифатические. Углеводороды ароматические: бензол и его производные. Фенол и его производные.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
1.2.	Сотрудники, выполняющие работы с источниками ионизирующих излучений	Ионизирующие излучения.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
1.3.	Сотрудники, работающие с лазерами	Электромагнитное излучение оптического диапазона (излучение от лазеров III и IV классов опасности)	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
1.4.	Сотрудники, работающие с СВЧ установками	Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц-300ГГц)	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.

1.5.	Сотрудники, работающие с ПЭВМ	Зрительно напряженные работы. Электромагнитные поля.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год..
2. Участок оперативной полиграфии			
2.1.	Ведущий инженер; Печатники	Пыль растительного происхождения. Производственный шум. Локальная вибрация. Углеводороды ароматические. Озон. Кетоны алифатические. Смесь углеводородов. Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3. Экспериментальный участок 2			
3.1.	Гальваник	Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Сера и его соединения. Едкие щелочи. Азота неорганические соединения. Галогены: хлор и его соединения. Соединения хрома. Кислоты органические. Цинк и его соединения.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3.2.	Фрезеровщик	Локальная вибрация. Производственный шум. Силикатсодержащие пыли. Смесь углеводородов. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Аэрозоли металлов и их сплавов, образовавшиеся в процессе сухой шлифовки. Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3.3.	Слесарь механосборочных работ	Производственный шум. Смесь углеводородов. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Аэрозоли металлов и их сплавов, образовавшиеся в процессе сухой шлифовки. Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3.4.	Токарь	Локальная вибрация. Производственный шум. Смесь углеводородов. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Аэрозоли металлов и их сплавов, образовавшиеся в процессе сухой шлифовки. Подъем и переме-	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.

		щение тяжестей при чередовании с другой работой.	
3.5.	Маляр	Углеводороды ароматические: бензол и его производные. Углеводородов ароматических amino- и нитросоединения и их производные. Смесь углеводородов: уайт-спирит. Углеводороды предельные и непредельные. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Работы на высоте. Силикатсодержащие пыли. Кетоны алифатические. Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3.6.	Электрогазосварщик	Сварочный аэрозоль. Марганец и его соединения. Углеводороды предельные и непредельные. Ультрафиолетовое излучение. Производственный шум. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
3.7.	Оптик	Локальная вибрация. Производственный шум. Силикатсодержащие пыли. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Кетоны алифатические. Спирты ароматические. Работы, связанные с объектом различения от 0,3 до 1 мм.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в 1 года.
3.8.	Уборщик производственных помещений	Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой. Инфицированный материал. Моющие средства. Хлор и его соединения.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
4. Криогенная станция			
4.1.	Начальник. Слесарь-ремонтник	Производственный шум. Смесь углеводородов. Азот. Кетоны алифатические. Углеводороды алифатические галогенпроизводные. Обслуживание электроустановок.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
5. Эксплуатационно-техническая служба.			
5.1.	Слесари-ремонтники	Работы, связанные с наклона-	При поступлении на

		ми корпуса (более 30° от вертикали). Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой. Инфицированный материал. Пребывание в вынужденной рабочей позе свыше 25 %	работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
5.2.	Слесари-электромонтажники	Оперативное обслуживание и ремонт действующих электроустановок. Работы на высоте. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год.
6. Младший обслуживающий персонал.			
6.1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали). Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой. Инфицированный материал. Моющие средства. Хлор и его соединения.	При поступлении на работу предварительный медосмотр. Периодический медосмотр 1 раз в год

Инженер по ОТ

И.П. Лукина

Приложение № 5
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Я.Бетенькова
«__» _____ 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института
д.ф-м.н.

_____ А.Н.Втюрин
«__» _____ 2010 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с вредными условиями труда, дающих право
на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск**

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

№ п/п	Наименование работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в раб. днях)	Продолжительность сокращенного раб. дня (в час.)	Пункт Списка производств, должно-
-------	--------------------	---	--	-----------------------------------

1	2	3	4	стей 5
1.	Работники, непосредственно занятые на установках рентгеноспектрального, рентгеноструктурного анализа	18	6	Раздел 41 Пункт 6
2.	Работники, непосредственно занятые экспериментальным исследованием гамма -лучей	18	6	Раздел 41 Пункт 11
3.	Работники печатного цеха	6	–	Раздел 32 Пункт 31
4.	Работники гальванического участка	6	–	Раздел 12 Пункт 80б
5.	Работники лабораторий, непосредственно занятые на исследовательской работе с вредными химическими веществами	6	–	Раздел 42 Пункт 47
6.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	6	–	Раздел 43 Пункт 211
7.	Газосварщик, занятый на работе в помещениях	12	–	Раздел 13 Пункт 1,2
	Электросварщик, занятый на работе в помещениях	12	–	Пункт 13г

Инженер по ОТ

И.П. Лукина

Приложение № 6
к коллективному договору
ИФ СО РАН

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
А.Я. Бетенькова

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора Института,
д.ф-м.н. А.Н. Втюрин

«__» _____ 2010 г.

«__» _____ 2010 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ, за которые устанавливаются доплаты за условия труда,
отклоняющиеся от нормальных**

Основание:

1. Распоряжение Президиума РАН № 10169-75 от 17.02.1993 г. «Положение о порядке установления доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН»

2. Постановление Президиума РАН от 20 декабря 2002 г. № 466 «О доплате за условия труда, отклоняющиеся от нормальных».

ПЕРЕЧЕНЬ №1 работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда в Институте физики, на которые устанавливаются доплаты до 200 рублей в месяц.

П.1п.1 – работа с применением вредных веществ установленного класса *) **) опасности;

П.1п.2 – работа, связанная с выделением аэрозолей (пылей) веществ, преимущественно установленного фиброгенного действия; с ультрадисперсными порошками металлов;

П.1п.3 – работа с применением: веществ, обладающих сенсibiliзирующим, канцерогенным, мутагенным или тератогенным действием; физиологически активных веществ кумулятивного или отдаленного действия.

П.1п.5 – синтез, исследование ***) и наработка веществ и составов, степень воздействия которых на организм человека не установлена;

П.1п.13 – работа с применением лазеров 3-4 классов опасности;

П.1п.14 – работа с использованием генераторов миллиметрового - дециметрового диапазона волн;

П.1п.19 – обслуживание и ремонт технологического оборудования, в котором используются вредные вещества;

П.1п.20 – работа, связанная с напряжением внимания и зрения, непрерывным слежением за экраном видеодисплейных терминалов персональных ЭВМ (не менее половины рабочего времени в месяц);

П.1п.23 – уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные Перечнем №1 и №2.

*) Вредные вещества установленного класса опасности – вещества, для которых утверждены ПДК или ориентировочно безопасные воздействия.

**) По заключению экспертной комиссии отдельные виды работ с применением вредных веществ 1 класса опасности могут отнесены к Перечню № 2.

***) Под синтезом и исследованием понимается весь комплекс операций по подготовке и проведению реакций, обработке реакционной массы, доказательству строения и чистоты вещества, пригодность его для определенной цели, определению свойств самого вещества и составов с его участием.

ПЕРЕЧЕНЬ № 2 работ с особо опасными и особо вредными условиями труда в Институте физики, на которые устанавливаются доплаты до 400 рублей в месяц.

П.2п.11 – работа с радиоактивными веществами и другими источниками ионизирующих излучений (персонал категории А);

П.4.1.1. – работы на рентгеновских аппаратах с мощностью на аноде трубки 2000 ВА и менее;

П.4.1.2. – работы на рентгеновских аппаратах с мощностью на аноде трубки свыше 2000 ВА.

Инженер по ОТ

И.П. Лукина

Положение о порядке выезда в зарубежные командировки сотрудников ИФ СО РАН

1. Сотрудники, выезжающие в заграничные командировки сроком до 1 месяца оформляют командировки в соответствии с Трудовым кодексом РФ и соответствующими нормативными актами.

2. Сотрудники, выезжающие в заграничные командировки на работу сроком более 1 месяца, но не более 1 года, оформляют командировку в соответствии с Трудовым кодексом на 1 месяц, на оставшийся срок командировки оформляется отпуск без содержания.

3. Сотрудники, выезжающие на длительный срок, более 1 года, за границу для научной работы увольняются из Института (за исключением молодых сотрудников, выезжающих на учебу и научную стажировку, см. п.4). По возвращении после длительного пребывания сотрудника за границей (более 1 года), если он работал по основной специальности, руководители подразделений могут ходатайствовать о его принятии на работу в Институт на общих основаниях.

4. Молодым сотрудникам Института, выезжающим за границу на учебу или для прохождения научной стажировки в ведущих научных международных центрах предоставляется отпуск без содержания на срок до 3-х лет.

5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО КАПИТАЛЬНОМУ РЕМОНТУ НА 2010 ГОД

№№ п/п	Наименование объекта	Сумма (тыс. руб.)
1	Замена деревянных перегородок отсекающих боковые лестничные клетки от коридоров	270,00
2	Капитальный ремонт коммуникационных ниш первого и третьего этажей главного корпуса	800,00
3	Капитальный ремонт центральной лестничной клетки в главном корпусе	400,00
4	Капитальный ремонт лабораторных помещений	330,00
5	Монтаж пожарной сигнализации	1000,00
6	Ремонт системы отопления и электроснабжения	200,00
	ИТОГО	1300,00

В 2010 году провести текущий ремонт помещений на сумму 800,00 тыс. рублей

В данный план могут быть внесены изменения и дополнения по мере необходимости и состояния объектов, предписаний технадзора и прочих контролирующих организаций.

Ведущий инженер

Г.В. Шиян

Администрация обязуется обеспечить выполнение коллективного договора в полном объеме с приложениями при наличии обеспечения бюджетным финансированием согласно сметы расходов и выполнения обязательств подразделений в части хоздоговоров и грантов.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Директор

В.Ф. Шабанов

ОТ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Председатель профкома

А.Я. Бетенькова