

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геофизики им. Ю. П. Булашевича Уральского отделения Российской академии наук на 2012 - 2015 гг. о продлении срока действия договора

09.06.2015

г. Екатеринбург

Работодатель в лице врио директора Беликова Виктора Тихоновича действующего на основании приказа ФАНО России № 346 п/о от 13.05.2015 г. с одной стороны, и работники в лице председателя профкома Баженовой Евгении Анатольевны с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания № 1 от "09" июня 2015 г.), в соответствии с п.2 ст. 43 ТК РФ и п. 1.8. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Продлить Коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геофизики им. Ю. П. Булашевича Уральского отделения Российской академии наук на 2012-2015 гг. (регистрационный номер 1271-К от 28.09.2012) на срок 3 года.

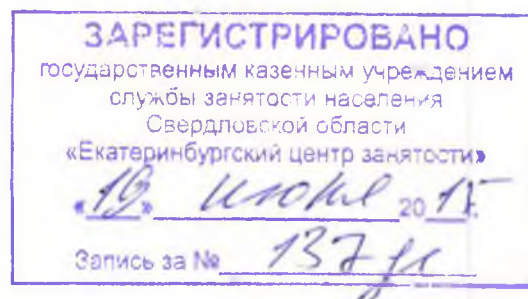
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2012-2015 годы.

Представитель работодателя:
Врио директора
Института геофизики
им. Ю.П. Булашевича
УрО РАН

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Института геофизики
им. Ю.П. Булашевича


В.Т. Беликов


Е.А. Баженова



Директор
Института геофизики УрО РАН



П.С. Мартышко

27.06.2012

Первичная профсоюзная
организации Института
геофизики УрО РАН

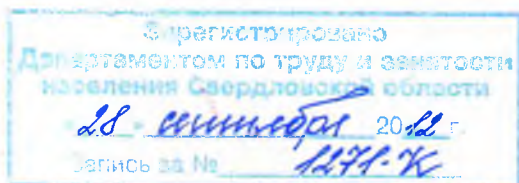
Председатель профкома
И.А.Козлова

27.06.2012

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения
науки Института геофизики им. Ю.П.Булашевича
Уральского отделения Российской академии наук
на 2012 - 2015 гг.**

**Утвержден на Собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от «27» июня 2012г.)**



Зарегистрирован

« » 2012г. №

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте геофизики им. Ю.П.Булашевича Уральского отделения Российской академии наук (далее Институт) между работодателем и работниками Института.

1.2. Настоящий договор регламентирует условия труда работников, его оплату, условия охраны труда, социальные гарантии, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, и направлен на повышение социальной защищенности работников.

1.3. Законодательной основой коллективного договора являются: Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Устав Российской академии наук, отраслевое соглашение по организациям Российской академии наук, региональное трудовое соглашение по Уральскому отделению Российской академии наук и Устав Института.

1.4. Работники Института наделяют первичную профсоюзную организацию Института полномочиями заключать коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

1.5. Сторонами коллективного договора являются Институт геофизики УрО РАН, именуемый далее «работодатель», в лице директора Института Мартышко Петра Сергеевича и работники Института, в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института (именуемого далее «профсоюз») Козловой Ирины Анатольевны.

1.6. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания, соблюдения норм законодательства, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.7. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях согласования социально-экономических отношений между работниками и работодателем, повышению материального и социального обеспечения работников, создания условий, способствующих повышению эффективности и безопасности труда.

Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа учреждения, а также структуры и наименования Института.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения за успехи в работе и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Институте регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Института геофизики УрО РАН (Приложение № 1).

2.2. В целях реализации положений коллективного договора:

Работодатель обязуется содействовать развитию перспективных направлений в области наук о Земле путем поддержки активно работающих сотрудников и коллективов, соблюдать законодательство о труде, обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим Договором.

Работники обязуются добросовестно выполнять свои трудовые обязательства, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, не противоречащие законодательству, использовать рабочее время для производительного труда.

2.3. В целях определения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности работодатель при непосредственном участии представителя профсоюза, руководствуясь Положением об аттестации (Приложения № 2; № 3), не реже одного раза в пять лет проводит очередную (плановую) аттестацию всех категорий работников.

По основаниям, установленным Положением о внеочередной аттестации (по представлению руководителя структурного подразделения; после принятия руководством решения о сокращении численности или штата работников, по рекомендации аттестационной комиссии о переаттестации работника по итогам плановой аттестации), работодатель может проводить внеочередную аттестацию всех категорий работников, включая работников, с которыми заключен срочный трудовой договор (Приложение № 4).

Требования к квалификации научного работника при проведении очередной/внеочередной аттестации определяются должностными инструкциями, составленными с учетом «Квалификационных характеристик по должностям научных учреждений, подведомственных Российской академии наук» (утв. постановлением Президиума РАН от 25.03.2008 № 196)

(Приложение № 5); для административно-управленческого, инженерно-технического и вспомогательного персонала – должностными инструкциями, составленными с учетом Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мнения профсоюза Института.

Дополнительно при увольнении по инициативе работодателя учитываются условия пунктов 3.2 и 3.3 настоящего Договора.

3.2. Работодатель обязуется руководствоваться статьями 261, 264 ТК РФ, устанавливающими гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя - беременным женщинам; женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет; одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); отцам, воспитывающим без матери детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей.

3.3. Предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников, в дополнение к категориям, предусмотренным статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда, предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до получения права на пенсию); проработавшим в Институте свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет;
- воспитывающих ребенка-инвалида до 18 лет;
- молодым специалистам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины.

3.4. Работодатель обязуется принимать дополнительные меры по смягчению последствий для работников в связи с сокращением штата:

- использует естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию);
- осуществляет переход на неполное рабочее время части работников с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюза;
- ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей и временных работников.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режимы труда и отдыха, применяемые в Институте с учетом основных направлений его деятельности, устанавливаются Правилами

внутреннего трудового распорядка в соответствии с нормами трудового законодательства.

4.2. Общий режим работы для работников Института: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.3. Категории работников, для которых в Институте устанавливается особый режим рабочего времени и отдыха, отличающийся от общего (п.4.2 настоящего Договора), определены действующим законодательством и настоящим Договором.

4.3.1. Для работников лаборатории-обсерватории «Арти», занимающих должности по штатному расписанию: сторож (принятый специально для работы в ночное время); оператор газовой котельной (в период отопительного сезона), установлен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период равен одному году.

Продолжительность работы при сменном режиме (в том числе время начала и окончания ежедневной работы), ежедневного (междусменного) отдыха, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), определяются графиками сменности, с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период.

4.4. При приеме на работу или в течение трудовых отношений, работникам может устанавливаться продолжительность рабочего времени, отличающаяся от нормальной (40 часов в неделю): сокращенная или неполная продолжительность рабочего времени.

Порядок предоставления неполного рабочего времени работникам регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.5. Работникам Института предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам труда предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Научным работникам, имеющим ученую степень, устанавливается ежегодный удлиненный основной отпуск:

- докторам наук – 56 календарных дня;
- кандидатам наук – 42 календарных дня.

4.6. Работодатель допускает возможность для работника определять время начала своего отпуска в графике отпусков «месяцем начала отпуска». За один месяц до дня начала отпуска работник обязан предоставить в отдел кадров письменное заявление, уточняющее дату начала и количество дней отпуска. При отсутствии заявления от работника работодатель, руководствуясь трудовым законодательством, предоставляет отпуск работнику в утвержденный для него графиком отпусков месяц, с

извещением под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

4.7. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 (семь) календарных дней имеют работники Института, занимающие должность по штатному расписанию «слесарь по ремонту автомашин», работа которых связана с вредными условиями труда более 50% рабочего времени (на основании карты аттестации рабочего места).

4.8. Согласно нормам трудового законодательства работникам может быть предоставлен дополнительный день отдыха (дополнительное время отдыха) по основаниям:

- в качестве компенсации за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сдачу крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

4.9. Стороны договорились, в дополнение к категории работников, имеющим право на получение отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), данный вид отпуска также может предоставляться и иным работникам (по письменному заявлению работника с указанием причин и с учетом возможностей работодателя).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлениями Правительства РФ, постановлениями (распоряжениями) Президиума Уральского отделения Российской академии наук, а также внутренними положениями, определяющими условия и порядок оплаты труда в Институте (Приложения № 6; №7; № 8).

5.2. Должностные оклады по категориям должностей и профессий, обязательные выплаты, указываются в штатном расписании Института и в трудовых договорах.

5.3. Доплаты к должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, производится в следующих размерах (ст. 146-158 ТК РФ):

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, интенсивность труда, допуск к государственной тайне, ученую степень – в размерах, определяемыми нормативными актами и положениями о системе оплаты труда работников Института (Приложение № 7).

- за классность: водителям 1 класса – 25%, 2 класса – 10% должностного оклада (сверх оклада);

- за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда соответствующего структурного подразделения;

- за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов) – 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (сверх оклада).

5.4. Для работников со сменным режимом работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный год.

Сверхурочной признается работа, которая выполняется по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оплачивается работникам, получающим месячный оклад:

- за первые два часа – в размере полуторной часовой ставки (части оклада за час работы) сверх оклада;

- за последующие часы – в размере двойной часовой ставки сверх оклада.

Часовая ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени за год (оклад*12/нрв).

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (п.4 разъяснения от 08.08.1966 № 13/П-21, утв. Постановлением Гос.комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и зарплаты и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

5.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

Для сменного персонала работа в нерабочие праздничные дни, осуществляемая в ночное время, оплачивается по обоим основаниям – как за работу в праздники, так и за работу в ночное время.

5.6. При своевременном перечислении субсидий на счет Института заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на персональную пластиковую карту банка, который производит обслуживание Института, двумя частями: первая часть заработной платы не позднее 20 числа расчетного месяца, вторая часть – не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

5.7. Не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным, работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Заработная плата за время ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику, не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.9. Стороны договорились не производить замены отпуска денежной компенсацией.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель производит индексацию окладов всех категорий работников в соответствии с решениями Правительства РФ об индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

6.2. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством РФ, либо по заявлению работника.

6.3. Норма возмещения командировочных расходов, связанных со служебными командировками на территории России, устанавливается Постановлением Правительства РФ и составляет на момент подписания Договора:

- суточные – 100 рублей;
- расходы по найму жилого помещения – 550 рублей (с подтверждающими документами); 12 рублей – (не подтвержденные документами).

Расходы по найму жилого помещения за счет внебюджетных средств возмещаются в размере предоставленных документов (п.12 ст. 264 НК РФ).

Размер суточных при командировке по России за счет внебюджетных средств – не более 700 рублей (Приложение № 9).

6.4. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производятся исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, производимые за счет федерального бюджета.

6.5. Работодатель выплачивает работникам, попавшим под сокращение, выходное пособие в размере и в порядке согласно ст.178 ТК РФ.

6.6. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, санитарно-гигиенические условия в соответствии с действующими нормами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими нормами и Планом мероприятий по охране труда (Приложение № 10).

7.2. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Производить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские обследования сотрудников Института с сохранением за ними места работы (должности) и заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов Института (1 раз в 3 года) в соответствии с требованиями трудового кодекса (ст. 225 ТК РФ), Постановления Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.2003 №1/29.

7.5. Проводить вводный, повторные инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.6. Незамедлительно сообщать работникам о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни или здоровью людей, и немедленно принимать меры по обеспечению безопасности работников и устранению опасной ситуации.

7.7. При финансовой возможности Института осуществлять закупку лекарственных и иных средств для формирования аптек первой помощи, проводить вакцинацию работников согласно «национального календаря прививок», в т.ч. вакцинацию против клещевого энцефалита.

7.8. Устанавливать компенсационные выплаты и льготы сотрудникам, работающим в условиях, отличающихся от нормальных, в соответствии с действующими нормами и п.п. 4.7 и 5.3 настоящего Договора.

7.9. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке (ст.212 ТК РФ).

Работники обязуются:

7.10. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности.

7.11. Своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда и технике безопасности, инструктаж по охране труда.

7.12. Своевременно проходить периодические медицинские обследования.

7.13. Незамедлительно сообщать работодателю и непосредственным руководителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни

или здоровью людей, о несчастном случае на производстве, резком ухудшении состояния здоровья, об изменении состояния здоровья, при котором требуется перевод работника на более легкие условия труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работники Института имеют право на бесплатное медицинское обслуживание в Поликлинике УрО РАН и льготное медицинское обслуживание в стоматологическом подразделении поликлиники УрО РАН.

8.2. Право на бесплатное обслуживание в поликлинике УрО РАН при выходе на пенсию сохраняется у инвалидов и участников войн независимо от стажа работы в системе УрО РАН, а также у неработающих инвалидов труда 1 и 2 групп и работников при выходе на пенсию, со стажем работы в системе УрО РАН не менее 15 лет (на основании Распоряжения УрО РАН).

8.3. Дети (внуки) работников Института имеют первоочередное право на получение места в детском дошкольном учреждении УрО РАН № 568.

8.4. Обеспечение жильем работников Института производится в соответствии с действующим гражданским и жилищным законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами УрО РАН.

8.5. Распределение всех видов нового и высвобождающегося жилья (в том числе жилья для молодых ученых, общежитий для сотрудников и аспирантов), средств на приобретение жилья, покупку жилья работникам института за счет средств, выделенных Институту, работодатель осуществляет по согласованию с жилищной комиссией.

8.6. Молодые специалисты и аспиранты очной формы обучения, не имеющие жилья, имеют приоритетное право на получение временного жилья из освобождающегося фонда общежитий УрО РАН в пределах квоты Института.

8.7. Ведущие ученые Института могут обеспечиваться жильем на приоритетной основе по решению Ученого совета и согласованию с Жилищной комиссией, на основании и условиях, предусмотренных Положением о распределении жилья по УрО РАН.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, взаимопонимания, соблюдения норм законодательства, достигая компромиссных решений путем переговоров.

9.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

9.3. Для разрешения возникших в коллективе трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления (глава 60 ТК РФ).

9.4. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором, учитывает мнение профсоюза по

вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

9.5. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по сокращению штата и (или) численности работников, по аттестации работников, в конкурсные комиссии и в комиссии по проверке деятельности структурных подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.6. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности профсоюза, предоставлять в безвозмездное пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку членов профсоюза в размере 1% .

10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством РФ, настоящим Договором, внутренними нормативными актами Института.

10.2. Контролировать безопасность труда на рабочем месте.

10.3. Содействовать предотвращению и разрешению трудовых споров в рамках действующего Трудового законодательства и настоящего договора.

10.4. Давать независимое мотивированное мнение при оценке деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты.

10.5. Организует культурно-массовые и спортивные мероприятия.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) работников Института и подписывается сторонами.

11.2. Работодатель и профсоюз доводят до сведения работников положения настоящего договора.

11.3. Ответственность сторон за невыполнение или нарушение Коллективного договора определяется в соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", а также Трудовым Кодексом РФ.

Руководство Института, профсоюз, руководители подразделений, другие ответственные лица и работники несут персональную ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение соответствующих пунктов настоящего договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение № 2. Положение о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук.
- Приложение № 3. Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и др. специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи.
- Приложение № 4. Положение о порядке внеочередной аттестации работников Института геофизики УрО РАН.
- Приложение № 5. Квалификационные характеристики по должностям научных работников научных учреждений, подведомственных Российской академии наук.
- Приложение № 6. Положение о системе оплаты труда работников Института геофизики УрО РАН.
- Приложение № 7. Положение о системе оплаты труда научных сотрудников ГУ Института геофизики УрО РАН.
- Приложение № 8. Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам и дирекции Института геофизики УрО РАН.
- Приложение № 9. Положение о служебных командировках работников Института геофизики УрО РАН.
- Приложение № 10. План мероприятий по охране труда на 2012 год.