

ДВУСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ,

заключаемое между

Мурманской региональной (территориальной) организацией профсоюза работников Российской академии наук
и Президиумом Кольского научного центра
Российской академии наук

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Двустороннее Соглашение (далее по тексту Соглашение) является правовым актом, регламентирующим трудовые и социально-экономические отношения в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий работников Российской академии наук Мурманской области (далее по тексту - работников) в том объеме, который обеспечен выделяемым государством базовым бюджетным финансированием, собственными средствами организаций-участниц Соглашения. Соглашение не ограничивает права работодателей и трудовых коллективов расширять перечень льгот и гарантий, предоставляемых на основании коллективных договоров.

Соглашение разработано с учетом действующего на момент подписания законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции Закона РФ от 25 сентября 1992 года с изменениями и дополнениями от 24 ноября 1995 года № 176-ФЗ);
- постановления Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 12 июля 1993 года № 674 "Об утверждении Положения о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных соглашений)";
- Отраслевого Соглашения по Российской академии наук на 2003-2005 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – председателя Совета Мурманской региональной (территориальной) организации профессионального союза работников Российской академии наук (далее по тексту Совет);
- работодатели в лице руководителей организаций Кольского научного центра Российской академии наук (далее по тексту КНЦ РАН), директора Кольского регионального сейсмологического центра Геофизической службы РАН (далее по тексту – КРСЦ РАН), главного врача Больницы КНЦ РАН.

1.3. Положения и нормы Соглашения являются обязательными для всех организаций-участниц Соглашения и должны быть учтены при заключении коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности трудящихся.

1.5. Соглашение рассматривается сторонами как основа для переговоров между представителями договаривающихся сторон при заключении коллективных договоров.

1.6. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства и принимают на себя обязательства соблюдать все его условия, нести предусмотренную законодательством РФ и настоящим Соглашением ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.7. Настоящее Соглашение заключено на 2004-2006 годы и действует с 1 января 2004 года по 31 декабря 2006 года.

1.8. Стороны в течение срока действия данного Соглашения могут вносить в него изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников, в рабочем порядке по взаимной договоренности на основании совместных постановлений в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Стороны обязуются не позднее 3-х месяцев до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для принятия нового Соглашения, при этом действующее Соглашение продлевается до подписания нового Соглашения.

1.10. Одна из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Соглашения в течение трех месяцев до окончания срока действия Соглашения.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.12 В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

2. ЦЕЛИ И НАМЕРЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Главной целью настоящего Соглашения является создание благоприятных условий труда и поддержания достойного уровня жизни работников в условиях Мурманской области.

2.2. Соглашение призвано дать работникам возможность реального влияния на организацию труда и отдыха, на охрану профессионального здоровья.

2.3. Условием достижения поставленной цели является равноправие сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

В области трудовых и экономических отношений:

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. обеспечивать условия для обучения в производственных целях, переподготовки и повышения научно-технической и производственной квалификации кадров всех уровней и профсоюзной учебы профсоюзного актива;

3.1.2. проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений, обеспечивающих защиту прав и соблюдение интересов работников при осуществлении процессов реструктуризации или ликвидации организаций, входящих в инфраструктуру научных организаций РАН (гостиниц, общежитий, автобазы, Дома ученых, лечебно-профилактических организаций, оздоровительного комплекса "Донской", спортивного комплекса и других);

3.1.3. инициировать создание Фонда социальной защиты работников РАН в Мурманской области.

3.2. Работодатели обязуются:

3.2.1. не препятствовать участию профсоюзных органов в принятии решений по вопросам, касающимся обеспечения безопасных условий на рабочих местах, разработки системы оплаты труда, охраны профессионального здоровья и социально-бытовых потребностей работников КНЦ РАН;

3.2.2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

3.2.3. вносить в Президиум РАН, в местные и региональные органы власти предложения о поддержке развития науки в регионе, развитию социально-бытовой сферы организаций-участниц Соглашения;

3.2.4. информировать профкомы о финансовом положении организаций-участниц Соглашения, об участии организаций-участниц Соглашения в создании коммерческих структур, а также о сдаче объектов собственности организаций в аренду.

В области оплаты труда

4.1. Стороны обязуются:

4.1.1. проводить согласованную политику по обеспечению роста реальной заработной платы, превращению ее в основной и надежный источник средств для обеспечения достойной жизни работников и их семей;

4.1.2. принимать участие в совершенствовании тарифно-квалификационных требований и характеристик в области оплаты труда

4.2. Работодатели обязуются:

4.2.1. производить оплату времени простоя не по вине работника (отсутствие материально-технического обеспечения, энергоносителей и т.п.) в размере не менее 100% тарифной ставки (оклада);

4.2.2. выплачивать заработную плату работникам в сроки, установленные коллективными договорами, иными локальными нормативными актами;

4.2.3. совершенствовать систему оплаты труда с применением прогрессивных форм его организации, новых трудовых отношений;

4.2.4. применять регламентированный распоряжениями Президиума РАН и коллективными договорами порядок премирования, выплаты надбавок, выплаты вознаграждения по итогам работы за год и другие виды материального поощрения (Приложение 1);

4.2.5. устанавливать работникам ненормированный рабочий день (в соответствии с распоряжениями Президиума РАН, действующим законодательством), предоставляя им на условиях коллективных договоров компенсацию в виде дополнительного отпуска, длительность которого согласована с профсоюзом;

4.2.6. производить доплаты за совмещение профессий в размере до 100 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) ;

4.2.7. оплачивать работникам сверхурочные работы не менее, чем в двойном размере или предоставлять дополнительное время отдыха не менее, чем отработанное сверхурочно время;

4.2.8. производить исчисление среднего заработка исходя из полного оклада в случаях, когда расчетный период охватывает время работы на неполной рабочей неделе вследствие необеспеченности организаций-участниц Соглашения финансированием;

4.2.9. производить оплату работникам сторожевой охраны КНЦ РАН, работающим по скользящему графику, за фактически отработанное время;

4.2.10. оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке к защите диссертаций, в том числе компенсировать им расходы, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикацией авторефератов и сдачей экзаменов кандидатского минимума на условиях коллективных договоров;

4.2.11. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.3. Совет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и заработной плате и за правильностью применения ими систем оплаты труда и согласованных Положений о премиях и надбавках для работников КНЦ РАН.

В области охраны труда и здоровья работников

5.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности организаций-участниц Соглашения, как основного направления государственной политики в области охраны труда.

5.2. Стороны обязуются:

5.2.1. регулярно информировать трудовые коллективы об изменениях в нормативных документах, регулирующих охрану труда, и организовать систему

непрерывного обучения руководящих работников и специалистов, ответственных за безопасность труда и охрану профессионального здоровья;

5.2.2. обеспечивать своевременный пересмотр и утверждение нормативных документов по охране труда, а также содействовать в разработке мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях КНЦ;

5.2.3. осуществлять регулярный контроль условий труда;

5.2.4. регулярно, не реже 1 раза в год, информировать работников о расходовании средств социального страхования организациями-участницами Соглашения.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. создавать здоровые условия труда работникам и принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;

5.3.2. обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда, включаемых в Соглашения по охране труда организаций-участниц Соглашения;

5.3.3. устанавливать льготы и компенсации за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях труда (конкретные виды и размеры компенсаций и льгот определяются коллективными договорами в организациях-участницах Соглашения);

5.3.4. обеспечивать работников по установленным нормативам необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, в полном объеме сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком, моющими и дезинфицирующими средствами, кремами и пастами для защиты кожи рук и лица; организовать бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений, душевых, умывальников, гардеробных, комплектацию аптек первой помощи;

5.3.5. не допускать проведения работ с опасными и вредными условиями труда в помещениях и на установках, не обеспеченных соответствующими защитными средствами и не сданных в эксплуатацию в установленном порядке;

5.3.6. не допускать выезда экспедиционных партий и отрядов на полевые работы без надлежащего обеспечения исправным транспортом, снаряжением, средствами индивидуальной защиты, связи и сигнализации;

5.3.7. предоставлять работникам за работу в неблагоприятных условиях труда компенсации согласно действующим нормативным документам;

5.3.8. контролировать соблюдение требований пожарной безопасности, обеспечивать объекты и работающих соответствующим пожарным инвентарем, правилами и инструкциями по пожарной безопасности, планами-схемами эвакуации людей и имущества в случае пожара;

5.3.9. обеспечивать завершение к 1 октября т.г. плановых мероприятий по подготовке учреждений и организаций КНЦ РАН к работе в зимних условиях;

5.3.10. не допускать приема работников на рабочие места, противопоказанные им по состоянию здоровья;

5.3.11. на основании решений комиссии по социальному страхованию в соответствии с законом РФ «О бюджете Фонда страхования Российской Федерации» приобретать и оплачивать частично или полностью путевки штатным работникам и членам их семей на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (Приложение 2);

5.3.12. сохранять работникам место работы (должность) и средний заработок по месту работы на время прохождения дополнительного медицинского обследования в соответствии с медицинскими рекомендациями, частично оплачивать проезд к месту прохождения дополнительного медицинского обследования;

5.3.13. выделять по ходатайствам профкомов средства для частичной или полной оплаты дорогостоящих медицинских услуг и медикаментов сотрудникам и их детям (на условиях коллективных договоров);

5.4. Совет обязуется:

5.4.1. организовать постоянный контроль за соблюдением работниками требований нормативных документов по охране труда и технике безопасности на основании Положения о Совместной комиссии по охране труда работников РАН Мурманской области (Приложение 3);

5.4.2. контролировать выполнение работодателями согласованной Программы мер по улучшению условий и охраны труда на 2004-2006 годы;

5.4.3. поощрять по итогам года работников, принимавших активное участие в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда и быта в организациях-участниках Соглашения;

5.4.4. контролировать прохождение ежегодного профилактического медосмотра сотрудниками, работающими во вредных и опасных условиях труда;

5.4.5. отстаивать интересы работников в вопросах медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, социального страхования (включая страхование от несчастных случаев на производстве).

В области режима труда и отдыха

6.1. Работодатели обязуются:

6.1.1. устанавливать продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующими нормативными правовыми актами и коллективными договорами;

6.1.2. установить женщинам, работникам РАН в Мурманской области, 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

6.1.3. вводить по согласованию с профсоюзным комитетом, при необходимости, суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени; продолжительность рабочего времени может устанавливаться не более 12 часов в сутки, при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде;

6.1.4. предоставлять работникам, занятым в службах и на производственных участках, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям, выходные дни в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно утвержденным графикам сменности;

6.1.5. по согласованию с профсоюзными комитетами привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, а также к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством;

6.1.6. предоставлять работникам ежегодные отпуска на основании графика отпусков в соответствии с действующим законодательством;

6.1.7. включать в стаж работы, дающий право на очередной отпуск, время нахождения в отпусках без сохранения содержания, предоставляемых в случаях необеспеченности финансированием;

6.1.8. разрешать использование отпуска по частям по согласованию между работником и администрацией.

6.2. Совет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства Российской Федерации и Отраслевого Соглашения в части, регламентирующей режим труда и отдыха работников.

6.3. Работодателям и профсоюзным комитетам организаций-участниц Соглашения рекомендуется при наличии собственных средств предусматривать в коллективных договорах:

6.3.1. выплату единовременного пособия (материальной помощи) при предоставлении ежегодного отпуска;

6.3.2. оплату работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, дополнительно 3 дней сверхнормативного отпуска;

6.3.3. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков сверх установленных законодательством, в том числе: в случае смерти члена семьи - 3 дня, в случае регистрации брака - 3 дня, одному из родителей, имеющих детей младшего школьного возраста (1-4 класс) - 1 день в первый день каждого учебного года.

В области развития социальной сферы, предоставления льгот и компенсаций

7.1. Стороны обязуются:

7.1.1. обращаться в Президиум РАН с ходатайствами о выделении средств на жилищное строительство и приобретение жилья для работников КНЦ РАН;

7.1.2. осуществлять взаимодействие с другими предприятиями и организациями региона для совместного строительства или приобретения жилья с распределением жилищного фонда по принципу долевого участия;

7.1.3. содействовать сохранению действующего порядка обеспечения жильем граждан, состоящих на учете по улучшению жилищных условий в КНЦ РАН, в том числе ветеранов КНЦ РАН (Приложение 4);

7.1.4. изыскивать возможности для первоочередного предоставления жилищных субсидий и беспроцентных ссуд на строительство или приобретение жилья молодым специалистам;

7.1.5. изыскивать возможности предоставления беспроцентных ссуд на строительство или приобретение жилья работникам на условиях коллективных договоров;

7.1.6. защищать интересы сотрудников КНЦ РАН и трудовых коллективов в случае неправомерного изъятия местными органами власти социально-бытовых объектов, построенных за счет средств РАН;

7.1.7. разрабатывать совместно положения об использовании денежных средств, для приобретения или строительства жилья для сотрудников РАН Мурманской области;

7.1.8. обеспечивать социальную поддержку работников за счет собственных средств организаций-участниц Соглашения, в том числе для обеспечения дополнительной социальной защиты работникам, высвобождаемым по инициативе администрации в соответствии с действующими нормативными актами;

7.1.9. оказывать работникам материальную поддержку при чрезвычайных обстоятельствах;

7.1.10. проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха, сохранения и укрепления социально-бытовой инфраструктуры организаций КНЦ РАН; разрабатывать совместно программы, направленные на создание благоприятных условий для развития физической культуры, спорта и туризма;

7.1.11. обеспечивать в летний период функционирование детского лагеря в составе оздоровительного комплекса "Донской" КНЦ РАН в станице Александровка-Донская Павловского района Воронежской области (Приложение 5);

7.1.12. обеспечивать детей работников путевками для отдыха и лечения за счет средств социального страхования и иных источников;

7.1.13. заключать договоры купли-продажи путевок на оздоровление детей работников организаций-участниц Соглашения и членов их семей (включая детей) в оздоровительном комплексе "Донской" КНЦ РАН.

7.2. Работодателям и профсоюзным комитетам организаций-участниц Соглашения рекомендуется, исходя из финансовых и производственных возможностей, в коллективных договорах предусматривать:

7.2.1. оказание помощи в денежной или иной форме ветеранам войны, ветеранам труда, малообеспеченным семьям (не ниже МРОТ для социальных выплат);

7.2.2. компенсацию проезда пригородным и междугородным транспортом к месту работы и обратно;

7.2.3. содействие работе с молодежью, развитию образовательной деятельности в организациях-участницах Соглашения.

7.3. Президиум КНЦ РАН обязуется:

7.3.1. Предоставить Совету в бесплатное пользование на условиях, оговоренных Договором бесплатного пользования принадлежащее КНЦ помещения в строении по адресу: г. Апатиты, ул. Зиновьева, д.18 и спортивные сооружения на территории Академгородка г. Апатиты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членов их семей без права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами данного профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза;

7.3.2. Включать в общий план работ эксплуатационно-хозяйственных служб КНЦ РАН производственные задания по очистке снега и содержанию подъездных путей и пешеходных дорожек к зданию по адресу ул. Зиновьева, д.12, а также к спортоборудениям Академгородка.

7.3.3. Передавать Совету в бесплатное пользование неиспользуемое имущество, необходимое для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

7.3.4. оплачивать проживание аспирантов в Доме молодых специалистов КНЦ РАН на условиях коллективных договоров.

7.4. Стороны обязуются предусматривать, исходя из финансовых и производственных возможностей, в коллективных договорах организаций-участниц Соглашения финансирование спортивных мероприятий из собственных средств.

7.5. Совет обязуется:

7.5.1. проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, спортивные праздники, спартакиады, соревнования, содействовать участию работников в Академиадах;

7.5.2. заключать с заинтересованными сторонними организациями договоры на предоставление услуг физкультурно-оздоровительного и спортивного характера;

7.5.3. организовывать совместно с Больницей КНЦ РАН врачебный контроль за состоянием здоровья участников спортивных мероприятий, проводимых организациями-участницами Соглашения;

7.5.4. осуществлять оперативное управление закрепленным за ним или переданным в его пользование имуществом КНЦ РАН в соответствии с целями и задачами, определенными данным Соглашением, без права отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом и имуществом, приобретенным за счет средств, выделенных ему на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

7.5.5. обеспечивать организацию и проведение культурно-массовых мероприятий на базе спортивно-оздоровительного комплекса «Наука»;

7.5.6. организовывать с привлечением средств организаций КНЦ РАН общественные работы по благоустройству территорий, на которых расположены объекты социально-бытовой инфраструктуры КНЦ РАН.

В области обеспечения занятости работников

8.1. Работодатели обязуются:

8.1.1. Предоставлять профсоюзным комитетам информацию о планах создания и ликвидации рабочих мест. Согласовывать с Советом решения о проведении мероприятий, влекущих за собой массовое высвобождение работников из организаций РАН в Мурманской области при сокращении численности или штата;

8.1.2. принимать меры по социальной защите работников, увольняемых из организаций-участниц Соглашения в связи с сокращением рабочих мест, в том числе предоставлять работникам, официально предупрежденным о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы на условиях, регламентируемых коллективными договорами.

8.2. Совет обязуется:

8.2.1. обеспечить контроль соблюдения работодателями законодательства РФ, Отраслевого и данного Соглашений в вопросах занятости;

8.2.2. оказывать консультативную и правовую помощь работникам по вопросам предоставления льгот и гарантий при высвобождении работников;

8.2.3. содействовать переобучению (переподготовке) высвобождаемых работников новым профессиям и специальностям, с учетом перспективных потребностей организаций-участниц Соглашения;

8.2.4. оказывать поддержку в развитии сети детско-юношеских мастерских, студий и кружков для подготовки к трудовой деятельности детей работников;

8.2.5. создавать условия для увеличения числа рабочих мест в социально-бытовой инфраструктуре организаций-участниц Соглашения с целью расширения и улучшения качества обслуживания работников в сфере духовной и физической культуры;

В области гарантии прав работников профсоюза

9.1. Права профсоюзных органов организаций-участниц Соглашения и гарантии их деятельности определяются:

- законодательством Российской Федерации,
- Указом Президента РФ "Об обеспечении прав профсоюзов в условиях перехода к рыночной экономике",
- Уставом профсоюза работников РАН,
- Уставом Мурманской региональной (территориальной) организации профессионального союза работников РАН,
- Отраслевым Соглашением по Российской академии наук на 2003-2005 годы,
- Данным Соглашением и коллективными договорами организаций-участниц Соглашения.

9.2. Предоставлять на условиях, оговоренных Договором безвозмездного пользования, Совету и профсоюзам первичных организаций, действующих в организациях, оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, а также оргтехнику, средства связи и необходимые правовые документы для обеспечения деятельности профсоюзных органов, для проведения заседаний, хранения документации, размещения информации в доступном для всех месте.

9.3. На выборных освобожденных работников Совета распространяются социальные льготы и гарантии, предусмотренные для членов профсоюзной организации управления КНЦ РАН.

9.4. В соответствии с отраслевым соглашением стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

9.4.1. отчисление в распоряжение профкомов финансовых средств в размере 0.15% фонда оплаты труда на проведение социально-культурной и спортивно-массовой работы;

9.4.2. ежемесячную оплату неосвобожденным председателям профкомов в размере не менее 50% от должностного оклада по занимаемой должности.

9.5. Работодатели обязуются:

9.5.1 предоставлять профсоюзам право проведения собраний, конференций в рабочее время, выделять для этой цели соответствующие помещения и оборудование;

9.5.2 обеспечивать реализацию в организациях-участницах Соглашения безналичной системы удержаний профсоюзных взносов из заработной платы на основании заявлений членов профсоюза с перечислением соответствующих средств на расчетный счет Совета одновременно с выплатой заработной платы;

9.5.3 предоставлять по запросам Совету информацию о финансовом положении организаций-участниц Соглашения;

9.5.4 не создавать препятствий для посещения представителями Совета организаций и подразделений, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.5.5 освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов не освобожденных от основной работы в данной организации, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзами съездов, конференций, собраний и делегатов на время участия их в проведении профсоюзной учебы, заседаниях профсоюзных органов, в работе съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами;

9.5.6 включать в состав аттестационных комиссий представителей профкомов;

9.5.7 предоставить возможность участия председателям профкомов (или иным представителям по решению профкома) в рабочих совещаниях администрации и в заседаниях ученых советов организаций-участниц Соглашения при рассмотрении вопросов, касающихся научно-организационной и хозяйственной деятельности организаций;

9.5.8 предоставить право Председателю Совета принимать участие в заседаниях Президиума КНЦ РАН;

9.5.9 Работодатели обязуются не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников, избранных на должности председателей профкомов и их заместителей, а также членов Совета (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Трудовым кодексом РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.

В области обязательств работников профсоюза

10.1. Совет обязуется:

10.1.1. принимать меры по предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций-участниц Соглашения;

10.1.2. организовывать и направлять разработку коллективных договоров в организациях-участницах Соглашения и контролировать их соответствие Отраслевому и Двустороннему Соглашениям;

10.1.3. В случае нарушения прав работников уведомляет стороны Соглашения об организации коллективных мероприятий. Ответственность за организацию забастовок и других акций протеста устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Совет (в лице председателя, либо уполномоченного лица) выступает доверенным представителем членов профсоюза работников организаций-участниц Соглашения при обращении в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, объединению работодателей, в профессиональные союзы и иные органы по всем вопросам, касающимся реализации прав работников.

11. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения

11.2. Стороны в месячный срок после подписания Соглашения разрабатывают комплекс мер, необходимых для выполнения принятых обязательств.

11.3. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, несут ответственность за нарушение или невыполнение Соглашения в соответствии с законами и другими нормативными актами Российской Федерации.

Настоящее Соглашение составлено и подписано Сторонами и участниками Соглашения в 11-и экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1
к Двустороннему
соглашению
на 2004-2006 гг.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ
ИНСТИТУТОВ КНЦ РАН**

за высокие достижения в научно-исследовательской работе,
большой личный вклад в развитие фундаментальной науки

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1220 «Вопросы государственной поддержки научного потенциала России», Распоряжением Президиума РАН № 1015-339 от 19.05.2000 г. «О порядке и условиях премирования научных работников учреждений Российской академии наук», Рекомендациями о порядке и условиях премирования научных работников учреждений Российской академии наук и Типовом положении о премировании, утвержденными Президиумом РАН и согласованными с Президиумом Совета профсоюза работников РАН, Министерством труда и социального развития РФ, Министерством финансов РФ и Министерством науки и технологий РФ, а также Отраслевым (тарифным) соглашением.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью организации материального поощрения научных сотрудников КНЦ РАН за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой вклад в развитие фундаментальной науки.

1.3. Средства на премирование работников предусматриваются при разработке сметы расходов на предстоящий год.

Размер средств, направляемых на премирование сотрудников устанавливается дирекцией института по согласованию с профкомом и не должен превышать 20 процентов от общей суммы средств, выделяемых на оплату труда.

1.4. Премии учитываются при исчислении среднего заработка (при уходе в отпуск или на пенсию и т.п.).

1.5. Порядок и условия премирования научных сотрудников доводятся до каждого научного структурного подразделения и научного сотрудника.

2. УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ

2.1. Выплата премий научным работникам осуществляется за выполнение фундаментальных исследований по важнейшим научным направлениям, повышение научного уровня, значимости и эффективности проводимых научных исследований.

2.2. Выплата премий осуществляется:

а) по результатам квартала и года с учетом качественных и количественных показателей (приложение 1), утвержденных Ученым советом института по согласованию с профсоюзным комитетом.

б) по результатам конкурсов научных работ, объявленных Ученым советом института, Президиумом КНЦ, Президиумом РАН, включая конкурс молодых ученых.

2.3. Директор института имеет право устанавливать разовые премии научным коллективам и отдельным ученым за особо значительные достижения в научно-исследовательской работе (из расчета 20% от общего премиального фонда).

2.4. Соотношение сумм премий по п.п. 2.2 (а и б) определяется постоянно действующей комиссией института.

2.5. Размер премий, выплачиваемых научному сотруднику, определяется его личным вкладом в достижение соответствующих научных результатов и предельными размерами не ограничивается.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

Премии научным сотрудникам за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад в развитие фундаментальной науки устанавливаются по мотивированному представлению заведующего лабораторией.

3.1. Премирование заместителей директора по научной работе института, ученого секретаря института, заведующих лабораториями производится по представлению директора института в соответствии с едиными требованиями (приложение 1).

Размер премии директора института определяется вышестоящей организацией.

3.3. Для решения вопросов установления премий создается постоянно действующая комиссия под председательством заместителя директора института с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора.

3.4. В компетенцию комиссии входит решение вопросов:

- а) разработка предложений по внесению изменений в систему показателей;
- б) рассмотрение поступивших в комиссию представлений от подразделений, руководителей работ, директора и его заместителей;
- в) выработка предложений по размерам премий по итогам конкурсов научных работ, а также разовых премий научным коллективам и отдельным ученым за особо значительные достижения в научно-исследовательской работе;
- г) рассмотрение, в случае возникновения, жалоб научных сотрудников института на установление премий.

3.5. Жалобы научных сотрудников по поводу неправильного установления премий подаются ими индивидуально в письменном виде на имя председателя комиссии.

3.6. Заседание комиссии считается правомочным при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов его членов и оформляется соответствующим протоколом.

3.7. При исчислении размера премий, выделяемых лабораториям института, суммы премиальных средств делятся, как правило, пропорционально фонду оплаты труда научных сотрудников лаборатории с учетом системы показателей.

Фонд оплаты труда научных сотрудников лаборатории рассчитывается на фактически работающих научных сотрудников, исходя из тарифной ставки по ЕТС и всех видов бюджетных надбавок и доплат, установленных приказами на срок не менее трех месяцев (за работу во вредных и особо вредных условиях труда, доплаты за ученую степень, секретность, интенсивность труда и других выплат, предусмотренных Отраслевым (тарифным) соглашением и коллективным договором).

Премирование научных сотрудников оформляется приказом директора института с указанием основания для премирования, занимаемой должности, фамилии, инициалов сотрудника лаборатории, в которой он работает, размера устанавливаемой премии, начисления районного коэффициента и полярных надбавок.

Приложение № 2
к Двустороннему
соглашению
на 2004-2006 гг.

П О Л О Ж Е Н И Е
об Объединенной комиссии по социальному страхованию
организаций Российской академии наук
Мурманской области.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Объединенная комиссия по социальному страхованию (далее по тексту - Комиссия) образуется с целью повышения эффективности взаимодействия с органами социального страхования и координации действий комиссий по социальному страхованию организаций (далее по тексту – страхователей) Российской Академии наук Мурманской области по организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей, а также для контроля правильности использования средств на выплату пособий по социальному страхованию.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии:

- с Положением о Фонде социального страхования РФ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12.02.94 N 101;
- Законом РФ “ Об основах обязательного социального страхования” от 16 июля 1999 года;
- Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным ФСС РФ 15.07.1994 N 556а;
- Федеральным законом “ О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации”;
- нормативными актами Фонда социального страхования Российской Федерации и Мурманского регионального отделения Фонда социального страхования.

1.3. Комиссии по социальному страхованию страхователей *делегируют Комиссии полномочия:*

- оказывать помощь в приобретении санаторно-курортных путевок для работников РАН Мурманской области (далее по тексту – работников) и членов их семей;
- вести переговоры с Мурманским региональным отделением Фонда социального страхования (далее по тексту - Фондом) и его Филиалами по вопросам заключения договоров и взаимном обязательстве по оздоровлению и отдыху детей на летний период в оздоровительном комплексе "Донской" Кольского научного центра, расположенном в Павловском районе Воронежской области и другие детские здравницы;
- составлять *единую заявку* для Фонда и его Филиалов на приобретение санаторно-курортных путевок от работников – участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, детское оздоровление и отдых по заявкам комиссий по социальному страхованию;
- отчитываться (*при необходимости*) перед Фондом и его Филиалами о расходовании средств, выделенных страхователям, на санаторно-курортное обслуживание работников;
- запрашивать у страхователей, органов государственного надзора и контроля, органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, по просьбе комиссий по социальному страхованию страхователей, вносить соответствующие предложения для решения поставленных вопросов;

- участвовать в разработке Положения об оздоровительном комплексе "Донской" Кольского научного центра РАН, расположенном в Павловском районе Воронежской области ;

- *обращаться в Фонд при невозможности разрешения спора между администрацией и комиссиями по социальному страхованию страхователей;*

- получать в Фонде и его Филиалах нормативные акты и необходимую информацию по вопросам социального страхования, доводить их до сведения страхователей и членов их комиссий по социальному страхованию;

- проводить обучение актива по вопросам социального страхования с приглашением специалистов Фонда и его Филиалов;

- *вносить в Фонд и его Филиалы предложения по организации работы по вопросам социального страхования.*

Принимать участие в рассмотрении вопросов:

- расходования средств социального страхования страхователей по квартальным и годовым отчетам, представленным бухгалтериями страхователей;
- правильности и своевременности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию;
- споров по обеспечению пособиями по социальному страхованию;
- о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, оздоровлению работников и членов их семей, с последующим вынесением на рассмотрение Президиума Кольского научного центра РАН (далее по тексту - Президиум) и профкомов страхователей.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ

2.1. Комиссия обязана:

- информировать Президиум в случае установления нарушений действующего законодательства по вопросам социального страхования;
- представлять материалы о работе по запросам Фонда;
- представлять конференции трудового коллектива работников отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников по вопросам социального страхования, поступившие в Комиссию.

2.2. Комиссия имеет право:

- вносить предложения в проекты Коллективных договоров и Соглашений страхователей по вопросам оздоровления работников и членов их семей.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЫ КОМИССИИ.

3.1 Комиссия *формируется из 3-х представителей* от Совета Мурманской региональной (территориальной) организации профсоюза работников РАН (далее по тексту - Совет), *3-х представителей от аппарата* Управления Кольского научного Центра РАН (далее по тексту – Центр) и *председателей комиссий по социальному страхованию страхователей.*

3.2. *Персональный состав представителей от Совета и аппарата Управления Центра в Комиссии утверждается Конференцией трудового коллектива работников.*

Председатели комиссий по социальному страхованию страхователей, избранные на соответствующих конференциях (собраниях) трудовых коллективов страхователей, включаются в состав Комиссии прямым делегированием с равными правами.

3.3. *Срок полномочий членов Комиссии - 3 года. По решению конференции трудового коллектива работников полномочия представителей Совета и аппарата Управления Центра могут быть прекращены досрочно.*

Члены Комиссии, делегированные от страхователей, могут быть заменены досрочно по постановлениям конференций (собраний) трудовых коллективов соответствующих страхователей.

3.4. *Комиссия на своем первом заседании избирает открытым голосованием простым большинством из своего состава председателя Комиссии, его заместителя и секретаря.*

Председатель (в его отсутствие - заместитель) созывает заседания Комиссии, руководит заседаниями, организует выполнение решений и представляет от имени Комиссии во всех органах, от которых зависит реализация принятых решений.

Секретарь Комиссии организует проведение заседаний, обеспечивает ведение протокола заседаний и делопроизводства Комиссии.

3.5. *Заседания Комиссии созываются по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.*

3.6. *Решения Комиссии оформляются протоколами по образцу протоколов Совета и подписываются Председателем Комиссии.*

Ответственность за хранение документов Комиссии возлагается на Совет.

3.7. *Членам Комиссии на время выполнения ими обязанностей, определенных данным положением, гарантируется сохранение должности и среднего заработка по месту основной работы.*

3.8. *За успешное выполнение обязанностей члены Комиссии могут поощряться по представлению Председателя Комиссии за счет фондов материального поощрения соответствующего страхователя.*

Поощрение Председателя Комиссии осуществляется по решениям Президиума Центра.

ПОЛОЖЕНИЕ
о Совместной комиссии по охране труда
Президиума Кольского научного центра РАН и Совета Мурманской региональной организации
профсоюза работников РАН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия создается из представителей Совета профсоюза и администрации КНЦ. В состав комиссии входят председатель комиссии по охране труда Совета профсоюза, выбираемый Советом профсоюза уполномоченный по охране труда одной из организаций - участников Соглашения, назначаемый руководством Президиума КНЦ работник, ответственный в КНЦ за осуществление производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности, и начальник отдела охраны труда КНЦ РАН.

На период проведения проверок и обследований состояния условий и охраны труда в организациях - участниках Соглашения по инициативе членов комиссии к участию в ее работе могут приглашаться представители профсоюзных комитетов и специалисты отделов и служб Президиума КНЦ, научных учреждений и больницы КНЦ.

Состав комиссии утверждается постановлением Президиума КНЦ и Совета профсоюза.

1.2. Положение о комиссии принимается как приложение к Двустороннему соглашению.

1.3. Члены комиссии выбирают из своего состава председателя комиссии.

1.4. Комиссия отчитывается о своей деятельности не реже одного раза в год на конференции трудового коллектива.

1.5. Комиссия осуществляет проверки состояния условий и охраны труда в организациях - участниках Соглашения в соответствии с графиком, который утверждается председателем Президиума КНЦ и Советом профсоюза.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации о труде и охране труда, нормативными документами, принимаемыми Президиумом КНЦ, руководством организаций участников Соглашения, и Соглашением между Президиумом КНЦ РАН и Советом профсоюза

1.7. По предложению комиссии руководство Президиума КНЦ и Совет профсоюза могут приглашать на договорной основе для проведения различного рода экспертиз, консультаций, лекций, проведения обучения профсоюзного актива специалистов из органов государственного надзора, санитарно-химических лабораторий, служб охраны труда.

Деятельность и оплата труда специалистов регламентируется совместными решениями Президиума Центра и Совета профсоюза, администрации и профсоюзных комитетов организаций - участников Соглашения.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Проведение обследований согласно утверждаемому графику состояния условий и охраны труда в организациях - участниках Соглашения, анализ существующего состояния условий и охраны труда и подготовка для Совета профсоюза, Президиума КНЦ, администрации организаций - участников Соглашения и их профсоюзных комитетов предложений по его улучшению.

2.2. Инициирование предложений от работников по проведению организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий, участие в подготовке проекта раздела по охране труда в Двустороннее соглашение.

3. ПРАВА КОМИССИИ

Для выполнения возложенных задач комиссия имеет право:

3.1. Получать от руководства Президиума Центра, его отделов и служб, руководства организаций - участников Соглашения информацию о принимаемых нормативных и регламентирующих документах по охране труда, состоянии охраны труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

3.2. Иметь доступ, по предварительному согласованию с руководством организаций - участников Соглашения, на все рабочие места с целью ознакомления с условиями труда и организацией безопасной работы,

3.3. Участвовать в работе по подготовке и формированию включаемых в Соглашение и коллективные договора мероприятий по охране труда и других вопросов, находящихся в компетенции комиссии.

3.4. Вносить предложения о приостановке работ на объектах и рабочих местах, где грубо нарушаются требования безопасности, и о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований правил, норм и инструкций по охране труда.

3.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в организациях - участниках соглашения.

Приложение №4
к Двустороннему соглашению
на 2004-2006 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о льготных основаниях улучшения жилищных условий

На основании ст.18 ч.2 ЖК РСФСР льготными основаниями признания нуждающихся в улучшении жилищных условий рабочих и служащих, проработавших в КНЦ не менее 20 лет (общий стаж), считать:

- добросовестный, многолетний, плодотворный труд;
- обеспеченность жилой площадью на одного члена семьи 10 м² и менее и проживание в домах старой планировки, в квартирах с небольшими кухнями (менее 7 м³) или с совмещенными санузлами, или со сменными комнатами;
- отсутствие кооперативного и бронированного жилья или жилья в личной собственности;
- льготой можно воспользоваться только один раз.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КАНДИДАТУР И ВЫДЕЛЕНИЯ ЖИЛЬЯ

Основанием для улучшения жилищных условий по льготным основаниям в соответствии со ст.18 ч.2 ЖК РФ является список ветеранов, включенный по решению общего собрания (конференции) трудового коллектива КНЦ РАН в коллективный договор на очередной год (период).

Кандидатуры ветеранов представляются в жилищно-бытовые комиссии подразделений от лабораторий и бригад на основании личного заявления и выносятся совместным решением администрации и профкома подразделения на утверждение общего собрания или конференции трудового коллектива КНЦ РАН при утверждении коллективного договора КНЦ.

После утверждения коллективного договора новые кандидатуры (из числа вновь подавших заявления) вносятся в дополнение к списку действующего коллективного договора согласно стажу работы, начиная с последнего номера в списке действующего коллективного договора. Дополнительный список оформляется дополнительным приложением к действующему коллективному договору и утверждаются конференцией трудового коллектива КНЦ РАН.

Улучшения жилищных условий ветеранам труда по льготным основаниям производятся в пределах выделенного на эти цели фонда.

Улучшение жилищных условий ветеранов осуществляется на основе обмена квартир старой планировки на квартиры улучшенной планировки (однокомнатную на однокомнатную, двухкомнатную на двухкомнатную и т.д.) независимо от количества проживающих согласно п.7.1 Правил учета по Мурманской области.

Приложение №5
к Двустороннему соглашению
на 2004-2006 гг.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оздоровительном комплексе “Донской” Кольского
научного центра РАН (Воронежская область, село
Александровка-Донская)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Оздоровительный комплекс “Донской” Кольского научного центра РАН (далее по тексту - комплекс “Донской” Центра) создан по совместному решению Президиума и Совета профсоюза Центра и утвержденным на конференции трудового коллектива Центра 2 февраля 1995 года, по согласованию с Мурманским региональным отделением Фонда социального страхования (далее по тексту - Мурманским Фондом) от 19.04.95г. и работает на базе бывшего стационарного пионерского лагеря, организованного в 1978 году в соответствии с постановлением Президиума ВЦСПС и Бюро ВЛКСМ 16 марта 1976 г. N П-4/Б-35/1а и действовавшем на основании “Положения о загородном пионерском лагере”.

1.2. Комплекс “Донской” является профилактическим учреждением и предназначен для проведения оздоровительной работы среди работников Центра, членов их семей во время летней оздоровительной кампании (в период отпусков), оздоровления трудящихся в соответствии с заключенными договорами.

1.3. Основными задачами комплекса “Донской” являются поддержание и укрепление здоровья работников Центра и членов их семей.

1.4. Комплекс “Донской” обеспечивает:

- проживание в помещениях, отвечающих требованиям санитарных норм и правил;
- трехразовое питание в соответствии с установленными нормами в пределах предусмотренных ассигнований;
- организацию и проведение активного отдыха;
- оказание необходимой профилактической и медицинской помощи.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ СТАТУС КОМПЛЕКСА “ДОНСКОЙ”

2.1. Комплекс “Донской”:

- собственность Центра, земельный участок, строения и технические сооружения находятся на балансе Центра;
- структурное подразделение Управления делами Центра;
- имеет свой расчетный счет, открытый по поручительству администрации Центра, печать, штампы.

3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСА “ДОНСКОЙ”

3.1. Функционирование комплекса “Донской” осуществляется:

- в соответствии с заключенным договором Администрации Центра с Мурманским Фондом на использование комплекса во время летней оздоровительной кампании для оздоровления детей;
- в соответствии с заключенным договором Администрации Центра с Мурманским Фондом на использование комплекса во время летней оздоровительной кампании для оздоровления трудящихся Мурманской области и членов их семей;

- по графику заездов, утвержденному совместным решением Президиум Центра с Советом Мурманской региональной (территориальной) организации профсоюза работников Российской академии наук (далее по тексту - Совет), который является приложением к договорам;

- по правилам распорядка для отдыхающих на территории комплекса "Донской", утвержденных

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАПРАВЛЕНИЯ В КОМПЛЕКС "ДОНСКОЙ"

4.1. Преимущественным правом для направления в оздоровительный комплекс "Донской" пользуются следующие категории работников Центра:

- занятые на работах с вредными условиями труда;
- беременные женщины (в ранние сроки беременности);
- участники ликвидации последствий Чернобыльской аварии;
- участники ВОВ;
- доноры, систематически сдающие кровь для переливания;
- часто и длительно болеющие;
- и другие льготные категории.

4.2. В комплекс "Донской" не направляются и не принимаются лица:

- нуждающиеся в данный момент в специализированном стационарном лечении;
- требующее постоянного постороннего ухода;
- с заболеваниями:
- инфекционными,
- психическими,
- венерическими,
- туберкулезом,
- злокачественными новообразованиями,
- страдающие алкоголизмом;
- временно нетрудоспособные вследствие какого-либо заболевания.

4.3. Направление в комплекс "Донской"(взрослых и детей) осуществляется только по путевкам установленного образца при наличии медицинской справки, выданной медицинским учреждением, с указанием отсутствия противопоказаний к пребыванию в комплексе "Донской".

4.4. Направление в комплекс "Донской" работников Центра и членов их семей осуществляется по решению комиссий по социальному страхованию Подразделений Центра.

4.5. Повторное направление в комплекс "Донской" за льготную стоимость одного и того же лица (работника Центра) может быть разрешено только по решению комиссии по социальному страхованию Подразделения Центра(по месту его работы) или по решению директора комплекса "Донской" за полную стоимость путевки при наличии свободных мест.

5. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЛЕКСОМ "ДОНСКОЙ"

5.1. Комплекс "Донской" возглавляется директором, который назначается администрацией Центра по согласованию с Советом.

5.2. Директор и главный бухгалтер комплекса "Донской" пользуются правом расходования средств в пределах утвержденных по смете ассигнований и несут ответственность за финансово-хозяйственную деятельность в период эксплуатации.

5.3. Главный бухгалтер утверждается в должности администрацией Центра.

5.4. Штатное расписание и режим работы комплекса "Донской" устанавливаются в соответствии с существующими нормативами: шестидневная рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени.

5.5.. Директор комплекса “Донской” имеет право:

- нанимать и увольнять работников в соответствии с действующим законодательством;
- перераспределять штаты в пределах установленных средств по фонду заработной платы:
- устанавливать в пределах утвержденного фонда заработной платы надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда;
- представлять комплекс “Донской” в государственных органах, судебных и арбитражных инстанциях, общественных и других организациях по доверенности администрации Центра;
- заключать договора на оздоровление на месте при неполной загрузке комплекса “Донской”;
- продлевать срок пребывания отдыхающих до 5 дней за полную стоимость и реализовывать путевки за полную стоимость при наличии мест;
- заключать различного вида договоры и соглашения по обеспечению текущей деятельности комплекса “Донской” (продукты питания, медикаменты и другое);
- издавать приказы (распоряжения), давать указания, обязательные для исполнения всеми работниками комплекса “Донской”.
- утверждать внутренние правила распорядка для отдыхающих на территории комплекса “Донской” во время пребывания по путевке.

5.6. Директор несет ответственность за выполнение:

- плана-заказа по оздоровлению работников и членов их семей;
- внутренних правил распорядка для отдыхающих по комплексу “Донской” во время летней оздоровительной кампании;
- противопожарных требований;
- санитарно-гигиенических требований и соблюдение противоэпидемических мероприятий;
- правил эксплуатации зданий и сооружений, медицинской аппаратуры, оборудования и техники безопасности при работе с ними;
- эффективное использование штатов, материально-технической и оздоровительной базы;
- достоверность и своевременность подготовки и представления статистической и финансовой отчетности о деятельности комплекса;
- проведение анализа эффективности оздоровления в комплексе “Донской”;
- целевое использование средств в соответствии со сметами; - внедрение в практику работы комплекса “Донской” передовых форм и методов организации труда, профилактики заболеваний;
- подготовку сведений администрации Центра необходимых для формирования сметы расходов комплекса “Донской” на предстоящий год.

5.6. Директор работает под руководством администрации Центра, в тесном контакте с Объединенной комиссией по социальному страхованию Центра, отчитывается о деятельности комплекса “Донской” перед Президиумом и Советом, и трудовым коллективом Центра (при необходимости).

5.7. Контроль за производственной, финансово-хозяйственной деятельностью комплекса “Донской” осуществляют, в пределах своей компетенции, Президиум Центра, Совет, Объединенная комиссия по социальному страхованию Центра и другие органы в соответствии с действующим законодательством.

6. ПОРЯДОК ФИНАНСИРОВАНИЯ, УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ

6.1. Комплекс “Донской” функционирует за счет средств Центра и заключенных договоров Администрации Центра с Мурманским Фондом по использованию комплекса во

время летней кампании для оздоровления детей, трудящихся Мурманской области и членов их семей.

6.2. Хозяйственное содержание, реконструкция, ремонт, строительство, приобретение оборудования осуществляется за счет средств сметы заключенного Договора и средств Центра.

6.3. Расходы на питание, лечение, культурно-бытовое обслуживание оздоравливаемых, заработную плату работников, в соответствии с утвержденным штатным расписанием, производятся за счет средств сметы заключенного Договора.

6.4. Смета комплекса "Донской" и его штатное расписание составляется администрацией Центра не позднее 1 декабря т.г. и выносится на обсуждение Президиума и Объединенного профкома для утверждения.

6.5. Полная стоимость путевки устанавливается по фактическим затратам на хозяйственное содержание комплекса "Донской" и расходов на питание, медикаменты и заработную плату работников.

6.6. Учет путевок ведется бухгалтерией комплекса "Донской" в книге регистрации отдыхающих.

6.7. Премирование работников комплекса "Донской" осуществляется по результатам работы на основании приказа директора в пределах утвержденных смет.

6.8. Директор и главный бухгалтер комплекса "Донской" премируются совместным решением Президиума и Совета по итогам проведения летней оздоровительной кампании.

6.9. Бухгалтерский учет и отчетность в комплексе "Донской" ведется в соответствии с утвержденными инструкциями.

6.10. Директор и главный бухгалтер комплекса "Донской" представляют администрации Центра до 1 ноября текущего года финансовый отчет о расходовании средств на летнюю оздоровительную кампанию по установленной форме.

6.11. Контроль за финансовой деятельностью комплекса "Донской" осуществляется бухгалтерией Центра в лице главного бухгалтера.

Председатель Президиума Кольского научного центра РАН
 Директор Института химии и технологии редких элементов и минерального сырья им.И.В.Тананаева КНЦ РАН
 академик РАН

В.Т.Калинников

Председатель Совета Мурманской региональной (территориальной) организации профессионального союза работников РАН

В.В.Гусак

Директор Геологического института КНЦ РАН
 академик РАН

Ф.П.Митрофанов

Директор Мурманского морского биологического института КНЦ РАН
 академик РАН

Г.Г.Матишов

Директор Горного института КНЦ РАН
 академик РАН

Н.Н.Мельников

Директор Полярно- альпийского ботанического сада-института КНЦ РАН
 чл.-корр. РАН

В.К.Жиров

Директор Полярного геофизического института КНЦ РАН
 д.ф.-м.н.

Е.Д.Терещенко

Заместитель директора Полярного геофизического института КНЦ РАН
 д.ф.-м.н.

В.Е.Иванов

Директор Института проблем промышленной экологии Севера КНЦ РАН
 д.т.н.

В.А.Маслобоев

Директор Института экономических проблем КНЦ РАН
 д.э.н.

В.С.Селин

Директор Института физико-технических проблем энергетики Севера КНЦ РАН
 д.т.н.

Б.В.Ефимов

Директор Института информатики и математического моделирования технологических процессов КНЦ РАН
 д.т.н.

В.А.Путилов

Директор Кольского регионального сейсмологического центра Геофизической службы РАН
 к.г.-м.н.

А.Н.Виноградов

Главный врач Больницы КНЦ РАН

А.Г.Труфанов

Соглашение прошло
 уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____
 «__» _____ 2004г.