

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## УЧРЕЖДЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК ИНСТИТУТА ДИНАМИКИ СИСТЕМ И ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН (ИДСТУ СО РАН)

ул. Лермонтова, д. 134, Иркутск-33, 664033

с 11.03.2011 по 11.03.2014

Принят на конференции первичной  
профсоюзной организации Учреждения  
Российской академии наук Института динамики  
систем и теории управления Сибирского отделения  
РАН  
" " марта 2011 года

От работодателя:

Директор Учреждения Российской академии наук  
Института динамики систем и теории управления  
Сибирского отделения РАН

Бычков Игорь Вячеславович  
ул. Лермонтова, д. 134, Иркутск-33, 664033  
Тел. 42-71-00

\_\_\_\_\_

" " марта 2011 года

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации Учреждения Российской академии  
наук Института динамики систем и теории  
управления Сибирского отделения РАН  
Лемперт Анна Ананьевна  
ул. Лермонтова, д. 134, Иркутск-33, 664033  
Тел. 45-30-30

\_\_\_\_\_

" " марта 2011 года

М.П.

Списочная численность работников ИДСТУ СО РАН – 136 человек

Численность первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН – 135 человек

г. Иркутск

## РАЗДЕЛ I

### Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении Российской академии наук Институте динамики систем и теории управления Сибирского отделения Российской академии наук, (далее в тексте ИДСТУ СО РАН), заключенным между работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области, отраслевым соглашением по организациям Российской Академии наук на 2009-2011 годы и другими законодательными и нормативными документами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель - ИДСТУ СО РАН, представленный в лице директора Института Бычкова Игоря Вячеславовича, именуемый далее "Работодатель" и работники ИДСТУ СО РАН, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией ИДСТУ СО РАН, именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя Лемперт Анны Ананьевны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Институте, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- 2) соглашения, действие которых распространяется на Институт в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- 3) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- 5) создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- 6) создавать условия для выполнения плана работ, осуществлять контроль за качеством и сроками их выполнения;
- 7) поддерживать и поощрять творческую инициативу работников Института;
- 8) информировать работников о финансовом положении Института;
- 9) учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих производственных планов и программ;
- 10) содействовать деятельности Профсоюза по представительству и защите трудовых прав сотрудников Института;
- 11) проводить встречи, консультации с Профсоюзом и прилагать все усилия для достижения согласия при изменении социальной политики, если она затрагивает интересы работников;
- 12) приобретать для работников периодические и информационные издания;
- 13) контролировать качество пополнения библиотеки научной литературой.

1.6. Научно-исследовательские и хозяйственные разработки являются собственностью работодателя, если иное не предусмотрено договорами. Авторские права определяются в соответствии с действующим законодательством. В случае коммерческой реализации финансовые взаимоотношения между Работодателем и Работниками определяются соответствующими положениями законов и иных нормативных актов и договорами.

1.7. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности ИДСТУ СО РАН присущими профсоюзам методами;
- 2) добиваться повышения уровня жизни сотрудников ИДСТУ СО РАН, улучшения условий их труда;
- 3) контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ИДСТУ СО РАН.

1.8. Работники ИДСТУ СО РАН обязуются:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- 2) бережно относиться к имуществу, находящемуся у Работодателя, в том числе и в оперативном управлении, и к имуществу других работников;
- 3) повышать свой профессиональный уровень;
- 4) соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.9. Стороны несут административную ответственность в рамках действующего законодательства за нарушение этих обязательств.

## Р А З Д Е Л II

### Регулирование трудовых отношений

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в ИДСТУ СО РАН правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный, не более пяти лет, срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.4. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливаются законом, Уставом ИДСТУ СО РАН, иными нормативными актами.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.8. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, и согласно документам учебного заведения, предоставляется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в организации вакансий.

## Р А З Д Е Л Ш

### Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в ИДСТУ СО РАН определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (приложение №1), а также графиками сменности, составленными также с учетом мнения Профсоюза.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

В случае введения в ИДСТУ СО РАН суммированного учета рабочего времени, учетный период и другие условия такого режима работы определяются приказом директора ИДСТУ СО РАН с учетом мнения Профсоюзного комитета ИДСТУ СО РАН дифференцированно по должностям, видам работ. Учетный период не может превышать одного календарного года.

Суммированный учет вводится и отменяется приказом по ИДСТУ СО РАН с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора (ст.73 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочной работе с их письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Работодатель вправе привлечь Работников к сверхурочной работе без их согласия в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии

или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.3. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье каждой недели.

Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной день оплачивается в двухкратном размере или компенсируется предоставлением дополнительного выходного дня.

3.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников в соответствии с требованием законодательства.

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.93 г. № 4520-1 работникам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска научным работникам, имеющим ученую степень: доктора наук – 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидата наук – 36 рабочих

дней (42 календарных дня). Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ИДСТУ СО РАН (ст. 122 ТК РФ). Категориям работников, определенных ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ, оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев работ.

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

3.10. При наличии указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, Работник имеет безусловное право по письменному заявлению на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием – до 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для участия в похоронах родных и близких - до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.
- отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 10 дней;
- родители первоклассников – до 12 дней;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы- до 15 дней;
- лица, осуществляющие уход за детьми- до 14 календарных дней в удобное для них время.

Категориям работников, предусмотренных ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

## РАЗДЕЛ IV

### Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры ИДСТУ СО РАН, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с учётом мнения Профсоюза в соответствии с законом. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ИДСТУ СО РАН, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения ИДСТУ СО РАН.

4.3. Привлечение и использование в ИДСТУ СО РАН иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

4.4. Если иное не определено решениями РАН или СО РАН, сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, а именно:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема Работников;
- упреждающая переподготовка Работников, перемещение Работников внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение использования труда совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

4.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения Работников обеспечивать за счет средств организации переквалификацию намеченных к высвобождению работников, обучение их новым профессиям, содействовать в их трудоустройстве через государственную службу занятости, оказывать материальную помощь.

Массовым сокращением Стороны будут считать сокращение численности Работников на 5% и более от общей численности работников ИДСТУ СО РАН в течение года.

4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников ИДСТУ СО РАН из одной семьи при отсутствии других работающих членов семьи.

4.7. Работодатель и Профсоюз договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные должности или работу в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие нижестоящие вакантные должности или ниже оплачиваемую работу, имеющиеся в ИДСТУ СО РАН.

4.9. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поисках работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.10. Работодатель с письменного согласия работника в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## РАЗДЕЛ V Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется определять размер заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда. При формировании фонда оплаты труда руководствоваться нижеследующими положениями.

5.2. Основой оплаты труда в Институте является Отраслевая система оплаты труда работников РАН. Оклады работникам Института устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда.

5.3. Работодатель выплачивает сотрудникам, занимающим научные должности и

имеющим ученые степени кандидата и доктора наук, ежемесячные надбавки к заработной плате, определенные законодательством для работников Российской академии наук и выделяемые в составе базового бюджетного финансирования СО РАН.

5.4. Работодатель выплачивает сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, ежемесячные надбавки в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Высококвалифицированным сотрудникам Работодатель вправе устанавливать надбавки к должностным окладам за счет приносящей доход деятельности. Размеры и условия выплаты надбавок определяются руководителями договоров, проектов.

5.6. В соответствии с действующим законодательством в Институте могут выплачиваться доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за совмещение должностей, а также надбавки за высокие достижения, за выполнение особо важных работ и другие доплаты и надбавки, предусмотренные Положением об оплате труда. При назначении доплат и надбавок Работодатель ориентируется на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих личную результативность его работы.

5.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- за счет средств федерального бюджета – в пределах выделенных бюджетных ассигнований;

- за счет целевых средств (проектов, грантов, целевых программ и др.) – в пределах выделенных средств на оплату труда;

- за счет средств от приносящей доход деятельности – в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Порядок формирования фонда на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности регулируется Положением об оплате труда.

5.8. Назначение доплат и надбавок в соответствии с данным коллективным договором оформляется приказом директора на основании докладных руководителей проектов, грантов, договоров.

5.9. Индексация заработной платы работников производится при изменении минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральными актами. Индексация производится в объемах средств, отпускаемых Институту на эти цели из бюджета.

5.10. При формировании основных положений об оплате труда Работодатель руководствуется целью усиления материальной заинтересованности работников.

5.11. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: 4 и 19 числа каждого месяца.

5.12. Для расчета отпускных, компенсаций за неиспользуемый отпуск при увольнении, расчета больничных листов в расчет среднего заработка не включаются начисления по грантам, интеграционным проектам, а так же все единовременные выплаты и начисления по целевым средствам (целевая аспирантура, добровольные пожертвования и другие).

5.13. Работникам, уходящим в очередной отпуск, заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты причитающихся работнику сумм отпуск по его требованию может быть перенесен.

5.14. Работодатель обязуется выдавать аванс на командировочные расходы не позднее, чем за 5 календарных дней до начала командировки для приобретения билетов и других целей, связанных со служебной командировкой, при своевременном оформлении разрешения на командировку. Порядок оформления служебной командировки регулируется Положением о служебных командировках, утверждаемый директором Института.

Расходы по служебным командировкам выплачиваются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами (транспортные расходы). Размеры нормы суточных и проживания определяется по виду источника финансирования: за счет средств федерального бюджетного финансирования в размере, установленном нормативными документами Правительства РФ и Положением о служебных командировках; за счет средств от приносящей доход деятельности и Положением о служебных командировках:

- по проживанию в размере фактических расходов с письменного разрешения директора Института при наличии экономии средств по соответствующей статье экономической классификации расходов;
- суточные не более 700 рублей в сутки по России и не более 2500 рублей в сутки за границей с письменного разрешения директора Института при наличии экономии средств по соответствующей статье экономической классификации расходов.

## РАЗДЕЛ VI

### Улучшение условий и охрана труда работников

6.1. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными (ст.212 Трудового кодекса РФ) и нормативными правовыми актами обеспечения безопасных условий и охраны труда, гарантирует права работника на охрану труда.

Работодатель обязуется обеспечить:

- работникам здоровые и безопасные условия труда;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и должностные лица, ответственные за это осуществление, указаны в Соглашении по охране труда, Приложение № 3).

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда в ИДСТУ СО РАН, ежегодно в размере не менее 0,3% от общего объема финансирования.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает проведение вводного инструктажа по охране труда, инструктажа на рабочем месте, стажировки на рабочем месте и проверке знаний охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим требованиям нормативных и локальных правил охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. График проведения повторного обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда определен в Приложение № 4.

6.3. Работодатель обязуется информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях, сертифицированных средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.4. Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 569 “Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда” работа по охране и улучшению безопасности труда в ИДСТУ СО РАН проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с профкомом. Ежегодно составляется смета по аттестации рабочих мест по условиям труда. В конце года издается приказ по финансированию мероприятий по требованиям охраны труда на следующий год. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители уполномоченные лица от профсоюза ИДСТУ СО РАН, избранные на отчетно-выборной профсоюзной конференции.

6.5. Работодатель обязуется организовывать проведение, за счет собственных средств, предварительные и периодические профессиональные медицинские осмотры работников на работах, определенных в Приложении № 5. Работодатель обязуется не допускать к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям (Приказ министерства здравоохранения российской Федерации от 10 декабря 1996 г. № 405).

6.6. Работодатель обязуется на работах, связанных с загрязнением, определенных в Приложении №6, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Соглашением по охране труда к Коллективному договору - Приложение №3.

6.7. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства, определенные в Приложении №7 в соответствии с Соглашением по охране труда к Коллективному договору - Приложение №3.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (оборудование санитарно-бытовых помещений, создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, оборудование комнаты для психологической разгрузки в рабочее время).

6.9. Работники ИДСТУ СО РАН обязуются (ст.214 Трудового кодекса РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, стажировку на рабочем месте, а также проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в ИДСТУ СО РАН, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) профессиональные медицинские осмотры (обследования).

6.10. Стороны коллективного договора исходят из того, что профсоюзная организация пользуется правом проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников. Для этого профсоюзная организация в лице ее выборного органа вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзной организацией, представляется ей государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзной организации, в котором излагаются соответствующие предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профсоюзной организации понесенные ей затраты в связи с проведением экспертизы.

6.11 Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают выборы уполномоченных лиц от профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН по охране труда, оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченных лицах от профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН по охране труда, утвержденное Директором ИДСТУ СО РАН.

6.12 Профсоюзная организация и уполномоченные по охране труда постоянно:

- осуществляют проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением;
- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников при выполнении своих трудовых обязательств;

- предъявляют, обязательные к исполнению Работодателем, требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

В ИДСТУ СО РАН разработано и утверждено директором Положение о совместном контроле за состоянием условий и охраны труда.

6.13 Работодатель обязуется за свой счет приобрести комплект нормативных правовых актов, плакатов, наглядных пособий, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (Соглашение по охране труда к Коллективному договору - Приложение № 3).

6.14 Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2006 г. №413 “Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда” в ИДСТУ СО РАН создана совместная комиссия по охране труда в количестве 8 человек - представителей Работодателя и уполномоченных лиц от профсоюза ИДСТУ СО РАН. Комиссия по охране труда создана для организации совместных действий Работодателя, работников и уполномоченных лиц профсоюза, с целью обеспечения реализации комплекса мер по выполнению требований охраны труда, сокращению и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, соблюдению правил безопасности и гигиены труда, мер по сохранению жизни и здоровья работников.

6.15 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.16 Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству Профсоюза.

## Р А З Д Е Л VII

### Социальные льготы и гарантии

#### 7.1. Улучшение жилищных условий работников ИДСТУ СО РАН.

Вся вновь вводимая и освобождающаяся жилая площадь, предоставляемая на условиях социального найма, а также места в общежитиях, поступившие в распоряжение ИДСТУ СО РАН через Президиум ИНЦ СО РАН, предоставляется только работникам ИДСТУ СО РАН, состоящим на учете для улучшения жилищных условий, в соответствии с действующими нормативными актами, постановлениями, распоряжениями и соглашениями РФ, Президиума РАН, Президиума СО РАН, Президиума ИНЦ СО РАН и Объединенного Профсоюза ИНЦ СО РАН.

Жилая площадь в общежитиях предоставляется решением Работодателя с учетом мнения Профсоюза. Общежития выделяются работникам только на период сохранения трудовых отношений с ИДСТУ СО РАН.

В связи с развитием долевого, а также других форм коммерческого жилищного строительства Работодатель и Профсоюз разрабатывают механизмы участия работников ИДСТУ СО РАН в приобретении жилой площади.

7.2. Работодатель и Профсоюз договорились использовать большую часть средств ФМП и Профсоюза на материальную помощь.

Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

- в связи с юбилейными датами – до 6 тыс. руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 6 тыс. руб.;
- в связи с рождением ребенка – до 6 тыс. руб.;
- многодетным семьям в размере – до 4 тыс. руб.;
- в связи с длительной болезнью работника – до 6 тыс. руб.
- в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству ПК – до 6 тыс. руб.

Профсоюз оказывает материальную помощь Работникам:

- в связи с рождением ребенка – 2 тыс. руб.;
- в связи с юбилеем сотрудника Института – 2 тыс. руб.;

- в связи со смертью близких родственников – 2 тыс. руб.;
- многодетным семьям в размере – 2 тыс. руб.;
- в связи с длительной болезнью работника – 2 тыс. руб.

Работодатель и Профсоюз оказывают материальную помощь работающим пенсионерам (ветеранам войны и тыла) в связи с празднованием Дня Победы – по 2 тыс. руб.; бывшим работникам ИДСТУ СО РАН, ушедшим на пенсию, в честь Дня пожилого человека – по 2 тыс. руб.

7.3. Профсоюз за счет собственных средств обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

7.4. Работодатель создает условия для занятий сотрудников Института физкультурой и спортом, в том числе путем частичной оплаты аренды зала ФОК ИНЦ СО РАН и оборудованием помещений для размещения в Институте спортивно- тренажерного оборудования.

## Р А З Д Е Л VIII

### Разрешение трудовых споров

Для регулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора Стороны используют процедуры, закрепленные в статьях 381-397 Трудового кодекса РФ при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и в статьях 398-418 Трудового кодекса РФ при рассмотрении коллективных споров.

## Р А З Д Е Л IX

### Гарантии деятельности представителей работников

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением РАН и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюз ИДСТУ СО РАН 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав работников и их представителей.

9.3. Работодатель за счет собственных средств производит машинописные, множительные работы, предоставляет автотранспорт для нужд Профсоюза по запросу председателя Профсоюза.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Профсоюз информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

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

9.8. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования по нему в Профсоюз.

Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если Профсоюз не согласен с проектом локального нормативного акта, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях.

9.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации ИДСТУ СО РАН; по аттестации работников и рабочих мест; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.11. Через средства информации, имеющиеся в ИДСТУ СО РАН, Профсоюз вправе информировать работников о своей деятельности, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.12. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

## РАЗДЕЛ X

### Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Работодатель и Профсоюз обязуются:

- обеспечить совместно с руководителями подразделений проверку выполнения коллективного договора во всех подразделениях не реже двух раз в год;
- результаты проверки выполнения коллективного договора обсуждать на общих собраниях, конференциях, на расширенных заседаниях Профсоюза в сроки, установленные Профсоюзом, не менее одного раза в год.

10.2. Стороны договора не несут ответственности за невыполнение принятых обязательств в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, связанных с изменением законодательства или отсутствием необходимого финансирования.

## РАЗДЕЛ XI

### Заключительные положения

11.1. Действие договора распространяется на всех Работников ИДСТУ СО РАН, независимо от того, являются ли они членами Профсоюза.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, а также все возможные его дополнения и изменения на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Работодатель и Профсоюз обязуются довести текст коллективного договора до всех сотрудников ИДСТУ СО РАН.

11.4. Все приложения к коллективному Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

11.5. Срок действия коллективного договора – 3 года.

11.6. Настоящий коллективный договор действует с момента подписания его Сторонами.

### **Приложения к коллективному договору:**

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников ИДСТУ СО РАН.
2. Приложение № 2. Положение об оплате труда работников в ИДСТУ СО РАН.
3. Приложение № 3. Соглашение по охране труда.
4. Приложение № 4. График обучения и аттестации по охране труда работников ИДСТУ СО РАН.
5. Приложение № 5. Перечень профессий, для которых необходимы предварительный и периодические мед. осмотры в ИДСТУ СО РАН.
6. Приложение № 6. Перечень профессий и нормы выдачи бесплатной спец. одежды и средств индивидуальной защиты в ИДСТУ СО РАН.
7. Приложение № 7. Нормы расхода моющих средств и материалов и средств индивидуальной защиты (МОП).
8. Приложение № 8. Аттестация рабочих мест по условиям труда в ИДСТУ СО РАН.
9. Список уполномоченных, доверенных лиц по охране труда.
10. Положение о совместном контроле за состоянием условий и охраны труда в ИДСТУ СО РАН.