

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ДИНАМИКИ СИСТЕМ И ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ В.М. МАТРОСОВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИДСТУ СО РАН)**

664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 134

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 11.04.2023 по 11.04.2026

Принят на общем собрании работников
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
динамики систем и теории управления
имени В.М. Матросова Сибирского
отделения Российской академии наук
11 апреля 2023 года

От Работодателя:

И.о. директора Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки Института динамики систем и теории
управления имени В.М. Матросова
Сибирского отделения Российской академии
наук д.т.н.

Феоктистов Александр Геннадьевич
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 134
Тел. 8(3952) 42-71-00

От Работников:

Председатель выборного органа Первичной
профсоюзной организации Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки Института динамики систем и теории
управления имени В.М. Матросова
Сибирского отделения Российской академии
наук к.ф.-м.н.

Лемперт Анна Ананьевна
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 134
Тел. 8(3952) 45-30-30

Списочная численность работников ИДСТУ СО РАН – 166 человек.

Численность Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН – 100 человек.

город Иркутск

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>130-110/23</u>
« <u>18</u> » <u>апреля</u> 20 <u>23</u> г.
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В. 
подпись

бухгалтер

Оглавление

РАЗДЕЛ I	3
Общие положения	3
РАЗДЕЛ II	7
Регулирование трудовых отношений	7
РАЗДЕЛ III	10
Кадровая политика в ИДСТУ СО РАН	10
РАЗДЕЛ IV	11
Рабочее время и время отдыха	11
РАЗДЕЛ V	18
Обеспечение занятости и условия высвобождения Работников	18
РАЗДЕЛ VI	22
Оплата труда	22
РАЗДЕЛ VII	24
Улучшение условий и охрана труда Работников	24
РАЗДЕЛ VIII	31
Социальные льготы и гарантии	31
РАЗДЕЛ IX	31
Разрешение трудовых споров	31
РАЗДЕЛ X	32
Гарантии деятельности представителей Работников	32
РАЗДЕЛ XI	34
Контроль за выполнением Коллективного договора	34
РАЗДЕЛ XII	34
Заключительные положения	34

РАЗДЕЛ I

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте динамики систем и теории управления имени В.М. Матросова Сибирского отделения Российской академии наук (ИДСТУ СО РАН) и заключенным между Работниками и ИДСТУ СО РАН в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (утв. Всероссийским профсоюзом работников Российской академии наук, Минобрнауки России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ, Общероссийской общественной организацией Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ 10.06.2021) и другими действующими законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, нормативными актами органа, выполняющего функции и полномочия учредителя (Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) и Уставом ИДСТУ СО РАН.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – «Сторонами») являются Работодатель – ИДСТУ СО РАН, представленный в лице директора ИДСТУ СО РАН академика Бычкова Игоря Вячеславовича, именуемый далее «Работодатель» («ИДСТУ СО РАН» или «Институт») и Работники ИДСТУ СО РАН, именуемые далее «Работники», представленные полномочным представителем – выборным органом Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН, именуемой далее «Первичная профсоюзная организация», в лице его председателя Лемперт Анны Ананьевны.

1.3. Первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя Работников Института, в том числе при заключении, изменении и продлении срока действия Коллективного договора, контроле его исполнения, разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного Работникам трудовым увечьем или иным повреждением здоровья. При реализации норм и положений настоящего Коллективного договора во всех индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, Первичная профсоюзная организация представляет интересы всех его членов, а также Работников, не являющихся членами Первичной профсоюзной организации, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.4. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается двусторонняя комиссия.

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 11 апреля 2023 года и действует в течение последующих трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор в течение 7 (Семи) дней со дня его подписания Сторонами направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган администрации города Иркутска (в Отдел труда и управления охраной труда департамента закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска). Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.7. Каждая из Сторон Коллективного договора вправе вносить изменения и дополнения, которые должны быть рассмотрены двусторонней комиссией, назначаемой Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, в течение одного

месяца с момента поступления предложений. Изменения и дополнения, принятые комиссией, становятся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора и доводятся до сведения всех Работников.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор могут вноситься в течение срока его действия по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации (в порядке, установленном для заключения Коллективного договора).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ИДСТУ СО РАН, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Института.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ИДСТУ СО РАН любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу, доводят совместно с Первичной профсоюзной организацией до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), а также через средства электронной информатизации.

1.11. Настоящий Коллективный договор составлен в двух идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.12. Стороны Коллективного договора обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока его действия вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора или продления существующего. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

1.13. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на Работодателя и всех Работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и Первичной профсоюзной организацией. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия данного Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. 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;

- создания условий и механизмов, способствующих реализации в Институте норм трудового законодательства Российской Федерации, защите прав и законных интересов Работников ИДСТУ СО РАН и предоставлению им установленных гарантий, компенсаций и льгот;

- поддержания социальной стабильности в Институте, развития и практической реализации принципов социального партнерства, защиты интересов и взаимной ответственности Сторон;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

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

1.16. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения и бюджетного обеспечения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также локальными нормативными актами.

1.17. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Иркутской области, локальные нормативные акты Института;

2) соблюдать 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) осуществлять защиту трудовых прав Работников Института;

7) предоставлять гарантии и компенсации Работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;

8) создавать условия для выполнения государственного задания и научных планов, осуществлять контроль за качеством и сроками их выполнения;

9) поддерживать и поощрять творческую инициативу Работников Института, а также способствовать росту квалификации Работников;

10) информировать Работников о финансовом положении Института;

11) учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по проектам текущих государственных заданий и научных планов и программ, а также в иных случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

12) содействовать деятельности Первичной профсоюзной организации по представительству и защите трудовых прав Работников Института;

13) проводить встречи, консультации с Первичной профсоюзной организацией и прилагать все усилия для достижения согласия при изменении социальной политики, если она затрагивает интересы Работников;

14) пополнять фонд библиотеки Института, в том числе приобретать для Работников и обучающихся в Институте аспирантов периодические и информационные издания, осуществляя контроль качества пополнения библиотеки научной литературой.

Первичная профсоюзная организация как представитель Работников обязуется:

1) способствовать устойчивой деятельности ИДСТУ СО РАН присущими профсоюзам методами;

2) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

3) оказывать членам Первичной профсоюзной организации и Работникам, не состоящим в Первичной профсоюзной организации, помощь по вопросам применения

трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

4) участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда Работников;

5) обеспечивать участие представителей выборного органа Первичной профсоюзной организации в проведении аттестации Работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством Российской Федерации в том числе, занимающих должности научных Работников, и должности педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Института;

6) добиваться повышения уровня жизни Работников ИДСТУ СО РАН, улучшения условий их труда;

7) контролировать соблюдение Работодателем законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других актов, содержащих нормы трудового права и действующих в соответствии с законодательством в ИДСТУ СО РАН;

8) ориентировать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Правила внутреннего трудового распорядка) и иных локальных нормативных актов Института, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

9) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Института, содействовать предотвращению в ИДСТУ СО РАН коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

10) обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов Работников;

11) информировать Работников о задачах и деятельности Первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических интересов;

12) выполнять иные обязанности, возложенные на Первичную профсоюзную организацию в силу локальных актов Института и нормативно-правовых актов действующего законодательства Российской Федерации.

Работники ИДСТУ СО РАН обязуются:

1) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, выполнять установленные нормы труда;

2) соблюдать правила внутреннего распорядка (в том числе, Правила внутреннего трудового распорядка), установленный режим труда;

3) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила и инструкции по охране труда, по пожарной безопасности и другие требования нормативных и локальных актов ИДСТУ СО РАН;

4) повышать свой профессиональный уровень;

5) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе, находящемуся у него в собственности, в хозяйственном ведении и в оперативном управлении, а также к имуществу других Работников и третьих лиц;

6) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.18. Лица, по вине которых не выполняются положения, предусмотренные

настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и иными локальными актами Института несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.19. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития науки, Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по:

- развитию фундаментальных научных исследований;
- созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития;
- институциональному развитию сектора исследований и разработок, совершенствованию его структуры, системы управления и финансирования, интеграции науки и образования;
- формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;
- обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;
- формированию гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации;
- обеспечению эффективной системы по социализации и самореализации молодежи, развитию профессионального потенциала молодежи;
- выполнению обязательств по социальной поддержке Работников.

РАЗДЕЛ II

Регулирование трудовых отношений

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения письменного соглашения – трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений статей 56 – 57 Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов ИДСТУ СО РАН.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом ИДСТУ СО РАН, действующими в ИДСТУ СО РАН Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Положение об оплате труда), настоящим Коллективным договором, должностной инструкцией, а также с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника до подписания трудового договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный – не более пяти лет, срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации и иными положениями действующего законодательства Российской Федерации. В 2023 году срочный трудовой договор также может заключаться в случае перевода на работу к другому работодателю в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 № 372 «Об утверждении Положения о порядке перевода работника к другому работодателю».

Федерации от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах». 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.

2.5. При приеме или переводе Работника на отдельные должности научных Работников, а также на должность педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, трудовой договор с Работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

2) размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3) размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ИДСТУ СО РАН показателей и критериев.

Трудовые (должностные) обязанности могут быть конкретизированы в должностных инструкциях Работников, которые (при их наличии) являются приложениями к трудовым договорам.

2.7. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется руководствоваться профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления Работником соответствующей профессиональной деятельности, а также иными требованиями, установленными нормативно-правовыми актами.

2.8. 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 статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Работодатель уведомляет Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также

обеспечивает своевременное в установленном законом порядке заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.10. Работодатель обязуется не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника по сравнению с уровнем прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и иными соглашениями, являются недействительными и применяться не могут.

2.12. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в ИДСТУ СО РАН, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических Работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава ИДСТУ СО РАН и иных локальных нормативных актов Института. Перечень указанных должностей и порядок их избрания устанавливаются действующим законодательством Российской Федерации.

По заявлению Работника, занимающего научную должность по конкурсу, поданного не менее, чем за два года до окончания срока действия его трудового договора, по соглашению Сторон допускается перевод данного Работника на нижестоящую научную должность без проведения конкурса в пределах оставшегося срока действующего трудового договора при наличии в Институте соответствующих вакансий.

2.13. 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 и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

2.14. 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.

2.15. Увольнение Работника в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.16. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя не только из интересов ИДСТУ СО РАН, но и потребностей личностного роста Работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации при наличии финансирования ИДСТУ СО РАН на указанные цели.

2.17. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, может предоставляться приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в Институте таких вакансий.

Стороны определили, что согласно статьям 1295, 1370, 1430 Гражданского кодекса Российской Федерации все исключительные права на произведения науки, программы для электронных вычислительных машин, базы данных, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, секреты производства (ноу-хау), топологии интегральных микросхем, созданные Работниками в пределах их трудовых обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными актами, а также конкретными заданиями, данными Работодателем Работнику (далее – служебные произведения, служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы или результаты интеллектуальной деятельности), а также право на получение патента, принадлежат ИДСТУ СО РАН, если трудовым или гражданско-правовым договором между Работодателем и автором не предусмотрено иное, то есть все исключительные права на служебные произведения, полученные в ходе выполнения Работниками Института своих трудовых обязанностей, принадлежат ИДСТУ СО РАН.

2.18. Работник обязан уведомлять Работодателя о создании любого служебного произведения или служебного результата интеллектуальной деятельности в письменной форме и до получения от Работодателя письменных инструкций об ином, Работник обязан хранить в тайне сведения о факте создания служебного результата интеллектуальной деятельности, о содержании соответствующих документов и материалов и не раскрывать третьим лицам указанную информацию без предварительного письменного на то согласия Работодателя.

2.19. Авторские, имущественные и иные, связанные с ними права, определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В случае коммерческой реализации прав на результаты интеллектуальной деятельности, финансовые взаимоотношения между Работодателем и Работниками определяются соответствующими положениями законов, иных нормативных актов и заключенными договорами.

РАЗДЕЛ III

Кадровая политика в ИДСТУ СО РАН

3.1. Работодатель при участии Первичной профсоюзной организации принимает меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

- 1) совершенствования системы оплаты труда всех категорий Работников;
- 2) создания необходимых условий труда, повышения эффективности и организации труда;
- 3) создания условий для роста профессионально-квалификационного уровня Работников;
- 4) принятия необходимых мер по привлечению в ИДСТУ СО РАН молодых Работников и специалистов, их закреплению и научному росту;
- 5) организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- 6) закрепления наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте, при этом, за осуществление наставничества может устанавливаться доплата, определяемая Работодателем;

7) осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

8) предоставления дополнительных гарантий Работникам из числа молодежи, имеющим высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

3.2. Работодатель обязуется:

1) поощрять стремление Работников, особенно из числа молодых ученых, к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.;

2) принимать необходимые меры и способствовать привлечению в Институт молодых Работников и специалистов, их закреплению и научному росту, при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых Работников, а также ежегодно проводить конкурс молодых ученых с присуждением именных стипендий при наличии финансовых средств на указанные цели. При этом Стороны совместно осуществляют меры, которые способствуют привлечению и закреплению в Институте высококвалифицированных Работников (особенно из числа молодых ученых) и пропагандируют престижность научного труда;

3) поддерживать мероприятия, проводимые Советом научной молодежи ИДСТУ СО РАН в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в научных коллективах Института, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-исследовательскую и общественную работу.

3.3. Работодатель обеспечивает:

1) возможность профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения (при необходимости) их вторым профессиям при наличии соответствующих финансовых возможностей у Института;

2) сохранение за Работниками их среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы при наличии финансовых средств на указанные цели;

3) предоставление Работникам, совмещающим работу с получением образования, Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантий и компенсаций в случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

4) поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности и уровня организации труда, эффективности научных исследований.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в ИДСТУ СО РАН определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, а также графиками сменности (при их наличии), составляемыми по мере необходимости также с соблюдением порядка учета мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 (Один) месяц до введения их 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 выборного органа Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН дифференцированно по должностям, видам работ с соблюдением требований, предусмотренных статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации. Учетный период не может превышать одного календарного года, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таких), - три месяца.

Суммированный учет вводится и отменяется приказом директора ИДСТУ СО РАН с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора (в соответствии со статьями 72 и 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работодатель в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

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, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные Работники должны быть в письменной форме 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Выходные дни предоставляются Работникам в субботу и воскресенье каждой недели.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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 Института в целом или его 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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере или компенсируется предоставлением дополнительного выходного дня.

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Право на дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляется Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами в порядке и на условиях,

предусмотренных статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов на условиях, предусмотренных статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. По письменному заявлению Работника (при наличии семейных обстоятельств, по состоянию здоровья и в иных случаях), согласованному с руководителем соответствующего подразделения, Работнику приказом Работодателя может быть предоставлена возможность на определенный срок устанавливать время начала и окончания работы по индивидуальному графику. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю Работникам, перечисленным в статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работодателем устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени – не более 36 часов в неделю;
- для Работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени – не более 34 часов в неделю;
- для Работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда – не более 30 часов в неделю.

4.8. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.9. Продолжительность рабочего времени, указанная в абзацах 5 – 7 пункта 4.7 настоящего Коллективного договора установлена в соответствии с пунктом 6.1.3 Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзацах 5 – 7 пункта 4.7 настоящего Коллективного договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, Коллективным договором.

При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.10. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных абзацами вторым и третьим пункта 4.7 настоящего Коллективного договора для лиц соответствующего возраста.

4.11. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (Двадцать восемь) календарных дней.

Согласно статье 14 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1 Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 (Восемь) календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных Работников, имеющих ученую степень» устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска научным Работникам, имеющим ученую степень: доктора наук – 48 (Сорок восемь) рабочих дней (56 (Пятьдесят шесть) календарных дней), кандидата наук – 36 (Тридцать шесть) рабочих дней (42 (Сорок два) календарных дня). Указанные отпуска предоставляются научным Работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации научно-педагогические Работники из числа профессорско-преподавательского состава имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В соответствии с частью 2 статьи 120 Трудового кодекса Российской Федерации при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.12. Отдельным Работникам, при необходимости эпизодически привлекаемым по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций и должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в установленном законом порядке. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о ненормированном рабочем дне ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Положение о ненормированном рабочем дне) Институтом устанавливается перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой категории Работников, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Ненормированный рабочий день как особый режим работы может быть установлен Работникам, занимающим следующие должности: водитель.

При этом работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется указанным Работникам предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с продолжительностью, составляющей:

– водителю – 3 календарных дня.

4.13. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.14. В соответствии с пунктом 6.1.7 Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

– не менее 7 календарных дней - для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;

– не менее 10 календарных дней - для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

– не менее 14 календарных дней - для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

– не менее 21 календарных дней - для Работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, ежегодно составляемыми и утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия Работника и выборного органа Первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с частью 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ИДСТУ СО РАН. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Категориям Работников, определенных частью 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачиваемый отпуск предоставляется по их заявлению до истечения шести месяцев работы.

При предоставлении ежегодного отпуска Работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.18. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 (Четырнадцати) календарных дней.

4.19. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Неиспользованная в связи отзывом Работника из отпуска часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (Двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе, статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. При этом денежная компенсация за неиспользованный отпуск увольняющемуся Работнику выплачивается за все неиспользованные отпуска, исходя из установленной ему продолжительности отпуска.

4.23. При наличии указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, Работник в соответствии с частью 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право по его письменному заявлению на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- отцам в период пребывания жены в родильном доме – до 10 календарных дней;
- в связи с усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;
- родителям первоклассников – до 12 календарных дней;
- родителям выпускников средних школ в период проведения Единого государственного экзамена – до 15 календарных дней;
- родителям выпускников 9-го класса в период проведения Основного государственного экзамена – до 15 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Также Работодатель обязан предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в размерах и случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ V

Обеспечение занятости и условия высвобождения Работников

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, которая представляет и защищает права и интересы членов Первичной профсоюзной

организации (по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений), а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Первичной профсоюзной организации.

5.2. Увольнение Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель и Первичная профсоюзная организация по мере необходимости ежегодно на совместном заседании рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников (в том числе высвобождаемых) и трудоустройства высвобождаемых Работников ИДСТУ СО РАН.

5.4. При проведении структурных преобразований Стороны совместно принимают меры по недопущению массовых сокращений Работников Института.

5.5. Стороны совместно:

- принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников ИДСТУ СО РАН;

- участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации Работников Института, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством, конкурса на замещение отдельных должностей Работников и переводу на эти должности и методики их проведения;

- содействуют выполнению Институту требований законодательства Российской Федерации о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу Первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ИДСТУ СО РАН;

- содействуют созданию и эффективному функционированию Совета научной молодежи с целью привлечения внимания к проблемам его членов и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;

- содействуют проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения Работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

5.7. Если иное не определено решением Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, сокращение численности или штата Работников Института проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, а именно:

- проведено снижение административно-управленческих расходов;
- осуществлено временное ограничение приема Работников;

- выполнена упреждающая переподготовка Работников, перемещение Работников внутри Института на освободившиеся рабочие места;
- осуществлен отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками произведен перевод их на неполное рабочее время или введен режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели) в отдельных подразделениях, в целом по Институту с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;
- установлено ограничение использования труда совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

5.8. Работодатель, при наличии свободных финансовых средств на указанные цели, обязуется в течение срока массового сокращения Работников принять меры в целях обеспечения переквалификации намеченных к высвобождению Работников, обучения их новым профессиям, содействовать в их трудоустройстве через государственную службу занятости, оказывать материальную помощь.

В соответствии с подпунктом (б) пункта 8.5.5 Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, массовым сокращением Стороны будут считать сокращение численности или штата Работников в количестве 20 (Двадцати) и более человек в течение 30 (Тридцати) календарных дней, 60 (Шестидесяти) и более человек в течение 60 (Шестидесяти) календарных дней, 100 (Ста) и более человек в течение 90 (Девяноста) календарных дней; увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 (Девяноста) календарных дней.

Работодатель предоставляет увольняемым Работникам в связи сокращением численности или штата в период действия срока предупреждения один свободный день в неделю с сохранением заработной платы в целях содействия ему в поиске нового места работы.

5.9. Стороны обязуются всеми доступными им способами содействовать:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборным органом Первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Институте из средств от иной приносящей доход деятельности (при наличии свободных финансовых средств на указанные цели) в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями Коллективного договора ИДСТУ СО РАН;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями Коллективного договора;
- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Института;
- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (Работников на пять и менее лет, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюзов не менее чем за 2 (Два) месяца;
- недопущению увольнения Работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также Работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.11. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют также следующие Работники:

- лица, проработавшие в ИДСТУ СО РАН свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей, не достигших возраста 16 лет;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, пенсионера или инвалида.

5.12. Высвобождаемому Работнику предлагаются вакантные должности или работа в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие нижестоящие вакантные должности или ниже оплачиваемая работа, имеющиеся в ИДСТУ СО РАН.

5.13. Работнику, увольняемому из ИДСТУ СО РАН в связи сокращением численности или штата Работников Института, ликвидацией Института выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в порядке, предусмотренном частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В указанном случае выплата производится в порядке, предусмотренном частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части 2 и 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) вправе выплатить Работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации Института выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части 2 и 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) и (или) выплата единовременной компенсации (часть 5 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации Института в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных статьями 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится Работодателем за счет собственных средств. Работодатель с письменного согласия Работника, в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по сокращению численности или штата до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка

Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.14. Первичная профсоюзная организация обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поисках работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

РАЗДЕЛ VI

Оплата труда

6.1. Работодатель обязуется определять размер заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников ИДСТУ СО РАН и Положением ИДСТУ СО РАН о правовом статусе и порядке оплаты труда научно-педагогических работников ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Положение ИДСТУ СО РАН о правовом статусе и порядке оплаты труда научно-педагогических работников).

6.2. Положение об оплате труда работников ИДСТУ СО РАН разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

6.3. Основой оплаты труда в Институте являются документы, устанавливающие квалификационные требования к Работникам, разработанные федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении ИДСТУ СО РАН совместно с Профсоюзом Российской академии наук.

6.4. Оклады Работникам Института устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 № 63188).

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

6.6. В соответствии с действующим законодательством в Институте могут выплачиваться надбавки за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных работ и другие стимулирующие надбавки, предусмотренные Положением об оплате труда работников ИДСТУ СО РАН. При назначении таких надбавок Работодатель оценивает качество, объем и результативность выполненной Работником работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Работника и Работодателя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. 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 средств, выделенных 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 работников ИДСТУ СО РАН.

6.8. Назначение доплат и надбавок в соответствии с настоящим Коллективным договором оформляется приказом директора на основании представлений руководителей проектов, грантов, договоров.

6.9. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.10. При формировании основных положений об оплате труда Работодатель руководствуется целью усиления материальной заинтересованности Работников в более эффективном исполнении обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

6.11. Заработная плата Работникам выплачивается 2 раза в месяц: 4 числа каждого месяца – за вторую половину месяца, предшествующего расчетному, и 19 числа каждого месяца – за первую половину расчетного месяца.

При выплате заработной платы Работникам Работодатель извещает каждого Работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.12. Выплата заработной платы Работникам осуществляется Работодателем в денежной форме в национальной валюте Российской Федерации – рублях, перечислением на банковский лицевой счет Работника в кредитной организации с использованием банковской карты. Также выплата заработной платы может осуществляться Работодателем по письменному заявлению Работника наличными денежными средствами через кассу ИДСТУ СО РАН в месте выполнения Работником работы.

6.13. Для расчета отпускных, компенсаций за неиспользованные отпуска при увольнении, расчета листков нетрудоспособности (больничных листов) в расчет среднего заработка не включаются выплаты по грантам, интеграционным проектам, а также иные единовременные выплаты и начисления по целевым средствам (целевая аспирантура, добровольные пожертвования и другие).

6.14. Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты причитающихся Работнику сумм отпуск по его требованию может быть перенесен.

6.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.16. Порядок оформления служебной командировки регулируется Положением о служебных командировках, утверждаемым директором Института.

Расходы по служебным командировкам (транспортные расходы) выплачиваются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

Размеры нормы суточных и проживания определяется по виду источника финансирования:

- за счет средств федерального бюджетного финансирования в размере, установленном нормативными документами Правительства Российской Федерации и Положением о служебных командировках;

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии письменного разрешения директора Института – в размере, установленном Положением о служебных командировках Института.

РАЗДЕЛ VII

Улучшение условий и охрана труда Работников

7.1. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими обязанности Работодателя в области охраны труда) гарантирует права всех своих Работников на безопасные условия и охрану труда.

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Правилами внутреннего трудового распорядка ИДСТУ СО РАН;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

– обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

– предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

– информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих

местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Перечень этих мероприятий, их стоимость, сроки выполнения и должностные лица, ответственные за их осуществление, указаны в Соглашении по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов, являющемся Приложением к настоящему Коллективному договору (далее по тексту – Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ИДСТУ СО РАН осуществляется за счет средств, выделяемых на их содержание.

ИДСТУ СО РАН обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров Работников, а также на регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет и т.д.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении ИДСТУ СО РАН по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает положения и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной

организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обеспечивает проведение обучения требованиям охраны труда по соответствующим программам, в том обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение вводного (первичного) инструктажа по охране труда, повторного и внепланового инструктажа на рабочем месте, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), и проверки знания требований охраны труда и других требований нормативных и локальных правил охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Периодичность проведения повторного обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда определена в Графике проверки знаний по вопросам охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастном случае на производстве, по проверке знаний на группу по электробезопасности, по проверке знаний безопасной работы при эксплуатации тепловых энергоустановок и тепловых сетей (аттестации) сотрудников отдела инженерно-технического обеспечения ИДСТУ СО РАН (согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») и в Графике проверки знаний по вопросам охраны труда (аттестации) руководящего состава, членов комиссии по охране труда, уполномоченных от трудового коллектива, членов профсоюзного комитета, руководителей структурных подразделений ИДСТУ СО РАН (согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

7.3. Работодатель обязуется информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на Работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми Работодателем на основании гражданско-правового договора.

В Институте проведена 100% специальная оценка условий труда на всех имеющихся рабочих местах. Все рабочие места имеют второй допустимый класс условий труда и задекларированы.

7.5. Работодатель обязуется в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.6. Работодатель обязуется не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий Работников), а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель обязуется освобождать от работы Работников при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.8. Работодатель обязуется на работах, связанных с загрязнением, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, определенных в Перечне профессий и норм выдачи бесплатной спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты в ИДСТУ СО РАН, бесплатно выдавать Работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании в соответствии с Соглашением ИДСТУ СО РАН по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов.

7.9. Согласно пункту 20 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», в соответствии с постановлением комиссии по охране труда ИДСТУ СО РАН (Протокол № 2 от 11 марта 2015 г.) и решением Первичной профсоюзной организации (Протокол № 4 от 12 марта 2015 г.), Работодатель не выдает непосредственно Работникам смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, а также салфеток для рук.

7.10. Работодатель обязуется бесплатно выдавать Работникам младшего обслуживающего персонала (уборщикам) моющие средства и материалы средств индивидуальной защиты для уборки производственных помещений, коридоров, холла, лестниц, туалетов в соответствии с Соглашением ИДСТУ СО РАН по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов и Перечнем профессий и нормам выдачи бесплатной спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты в ИДСТУ СО РАН.

7.11. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях Работодатель по установленным нормам оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

7.12. В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации Работники ИДСТУ СО РАН обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов и спецодежды, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в ИДСТУ СО РАН, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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

7.14. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обеспечивают выборы уполномоченных лиц от Первичной 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 уполномоченном лице по охране труда Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Положение об уполномоченном лице по охране труда Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН).

7.15. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные по охране труда постоянно:

- осуществляют проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Коллективным договором и соглашением;
- вносят предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда Работников;
- принимают участие в разработке, принятии и согласовании локальных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда;
- входят в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- принимают участие в обучении и комиссиях по проверке знаний требований охраны труда;
- осуществляют контроль за соблюдением планов и периодичностью проведения инструктажей и стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и обучения Работников по охране труда, в том числе обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения требованиям охраны труда по соответствующим программам и проверки знания требований охраны труда;
- 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 Положение о совместном контроле за состоянием условий и охраны труда в ИДСТУ СО РАН (далее по тексту – Положение о совместном контроле за состоянием условий и охраны труда в ИДСТУ СО РАН) и Положение о проведении комплексных проверок по охране труда в подразделениях ИДСТУ СО РАН.

7.16. Работодатель обязуется за свой счет ежегодно приобретать электронный журнал «Специалист по охране труда», комплект нормативных правовых актов, плакатов, наглядных пособий, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов ИДСТУ СО РАН).

7.17. Согласно Приказу Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда» в ИДСТУ СО РАН было разработано и утверждено Положение о комиссии по охране труда в ИДСТУ СО РАН (Приказ от 04.02.2022 № 5). Также была создана комиссия по охране труда в количестве 6 человек – представителей Работодателя, уполномоченных лиц от трудового коллектива и от Первичной профсоюзной организации ИДСТУ СО РАН (Приказ от 16.12.2022 № 38). Комиссия по охране труда создана для организации совместных действий Работодателя, Работников и уполномоченных лиц Первичной профсоюзной организации, 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.

7.18. Работодатель и выборный орган Первичной профсоюзной организации обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.19. Стороны определили, что Работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в ИДСТУ СО РАН, могут быть морально и материально поощрены. Указанные Работники представляются директору к поощрению руководителем соответствующего подразделения и по ходатайству Первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ VIII

Социальные льготы и гарантии

8.1. Улучшение жилищных условий Работников ИДСТУ СО РАН.

Жилая площадь в общежитиях предоставляется решением Работодателя с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации. Общежития выделяются Работникам только на период трудовых отношений с ИДСТУ СО РАН.

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

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились использовать большую часть средств Фонда материального поощрения и фонда Первичной профсоюзной организации на материальную помощь.

Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

– в связи с юбилейными датами – 15 тыс. руб.;

– в связи с рождением ребенка – 15 тыс. руб.;

– многодетным семьям – 10 тыс. руб.;

– в связи с длительной болезнью или тяжелым заболеванием Работника (в том числе, с проведением операции, дорогостоящего лечения, с покупкой дорогостоящих лекарств) – 15 тыс. руб.;

– в связи со смертью близких родственников – 15 тыс. руб.;

– в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству выборного органа Первичной профсоюзной организации – 15 тыс. руб.

Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь Работникам:

– в связи с юбилеем Работника Института – 4 тыс. руб.;

– в связи с рождением ребенка – 4 тыс. руб.;

– многодетным семьям – 4 тыс. руб.;

– в связи с длительной болезнью или тяжелым заболеванием Работника (в том числе, с проведением операции, дорогостоящего лечения, с покупкой дорогостоящих лекарств) – 10 тыс. руб.;

– в связи со смертью близких родственников – 10 тыс. руб.

Работодатель и Первичная профсоюзная организация оказывают материальную помощь работающим пенсионерам (ветеранам войны и тыла) в связи с празднованием Дня Победы – по 4 тыс. руб.

8.3. Первичная профсоюзная организация за счет собственных средств обеспечивает детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

8.4. Стороны настоящего Коллективного договора совместно создают условия для занятий Работников Института физкультурой и спортом, в том числе путем частичной оплаты занятий Работников Института физкультурой, а также размещения в Институте спортивно-тренажерного оборудования.

РАЗДЕЛ IX

Разрешение трудовых споров

9.1. Для регулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора Стороны используют процедуры, закрепленные в статьях 381–397 Трудового кодекса Российской Федерации – при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и в статьях 398–418 Трудового кодекса Российской Федерации – при рассмотрении коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ X

Гарантии деятельности представителей Работников

10.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.2. Первичная профсоюзная организация ИДСТУ СО РАН представляет и защищает права и интересы Работников – членов Первичной профсоюзной организации по индивидуальным вопросам социального-трудового партнерства и связанных с трудом отношений, а в области коллективных трудовых прав и интересов – интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с предоставленными законодательством Российской Федерации полномочиями.

Работодатель содействует деятельности Первичной профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей, соблюдает права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.3. Работодатель за счёт собственных средств производит машинописные, множительные работы, предоставляет автотранспорт для нужд Первичной профсоюзной организации по запросу председателя выборного органа Первичной профсоюзной организации.

10.4. Работодатель безвозмездно предоставляет выборному органу Первичной профсоюзной организации необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа Первичной профсоюзной организации и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные правовые документы.

10.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Первичной профсоюзной организации.

10.6. Для осуществления уставной деятельности Работодатель беспрепятственно предоставляет Первичной профсоюзной организации по ее запросам всю необходимую ей информацию, в том числе, по социально-трудовым и другим вопросам, а также сведения и разъяснения по вопросам улучшения условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников и т.д. При этом, согласие Работника на передачу персональных данных по запросу профессиональных союзов в целях контроля за соблюдением трудового законодательства Работодателем не требуется (абзац 5 части 6 статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1 статьи 17, пункт 1 статьи 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», абзацы 5 и 6 пункта 4 Разъяснений Роскомнадзора «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»).

10.7. Работодатель заблаговременно ставит Первичную профсоюзную организацию в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Первичную профсоюзную организацию информацию о финансово-экономической деятельности Института.

10.8. Работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха,

улучшения условий, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

10.9. Работодатель в предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования по нему в Первичную профсоюзную организацию.

Первичная профсоюзная организация не позднее 5 (Пяти) рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа Первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом Первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

10.10. Работодатель обеспечивает участие в управленческих совещаниях ИДСТУ СО РАН представителей Работников, назначаемых председателем выборного органа Первичной профсоюзной организации или его представителем, и полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления ИДСТУ СО РАН с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительным документом Института, внутренним регламентом и иными внутренними документами ИДСТУ СО РАН, а также настоящим Коллективным договором и соглашениями.

10.11. Представители Первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации ИДСТУ СО РАН; по аттестации Работников; специальной оценке условий труда; по проверке деятельности подразделений (в том числе по состоянию охраны труда); по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.12. Через средства информации, имеющиеся в ИДСТУ СО РАН, Первичная профсоюзная организация вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.13. Члены Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

10.14. Работники, включая членов Первичной профсоюзной организации, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением Сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

10.15. Работникам, освобожденным от работы в ИДСТУ СО РАН в связи с избранием их на выборные должности в выборные органы Первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) в ИДСТУ СО РАН. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации ИДСТУ СО РАН Работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации ИДСТУ СО РАН Профсоюз работников Российской академии наук сохраняют за освобожденным профсоюзным Работником его средний заработок на период

трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.16. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного органа Первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Работодателя или совершения Работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом положений Коллективного договора.

РАЗДЕЛ XI

Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация 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 Первичной профсоюзной организации в сроки, установленные Первичной профсоюзной организацией, не менее одного раза в год.

11.2. При проведении совместных проверок выполнения Коллективного договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

РАЗДЕЛ XII

Заключительные положения

12.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ИДСТУ СО РАН, независимо от того, являются ли они членами Первичной профсоюзной организации.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, а также все возможные его дополнения и изменения на уведомительную регистрацию в орган по труду (в Отдел труда и управления охраной труда департамента закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска) в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются довести текст Коллективного договора до всех Работников ИДСТУ СО РАН. Также при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить принимаемого Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

12.4. Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

12.5. Срок действия Коллективного договора составляет 3 года с момента его вступления в силу. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 11 апреля 2023 года, что не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение к Коллективному договору:

Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов, утвержденное и.о. директора ИДСТУ СО РАН от 11 апреля 2023 г.

От Работодателя:

И.о. директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института динамики систем и теории управления имени В.М. Матросова Сибирского отделения Российской академии наук д.т.н.

Феоктистов Александр Геннадьевич
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 134
Тел. 8(3952) 42-71-00


11 апреля 2023 года
М.П. 

От Работников:

Председатель выборного органа
Первичной профсоюзной организации
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
динамики систем и теории управления
имени В.М. Матросова Сибирского
отделения Российской академии наук
к.ф.-м.н.

Лемперт Анна Ананьевна
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 134
Тел. 8(3952) 45-30-30


11 апреля 2023 года
М.П. 

Приложение
к Коллективному договору ИДСТУ СО РАН,
действующему с 11.04.2023 по 11.04.2026

Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов

№ п/п	Содержание мероприятия	Ед. учета	Количество	Стоимость в руб.	Срок выполнения	Ответственный	Количество работников, которым улучшают условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), ремонт	чел.	19	89000	Ежегодно	Специалист по ОТ Гагарина Л.П.	19	9	—	—
2.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	чел.	144	120000	Ежегодно	Инженер Столбова Г.Н.	14	46	—	—
3.	Приобретение аптечек для санитарных постов Института и автомобильных	шт.	7	35000	По мере необходимости	Специалист по ОТ Гагарина Л.П.	144	46	—	—
4.	Проведение периодических медицинских осмотров и ежедневных осмотров водителей	чел.	4	56000	Раз в 2 года, водители ежедневно перед рейсом	Специалист по ОТ Гагарина Л.П., Руководители структурных подразделений, заместитель директора по ОВ Бабалин Д.Г.	4	—	—	—
5.	Покупка рабочих инструментов	чел.	17	10500	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений	14	6	—	—
6.	Приобретение мебели, вычислительной техники, жалюзи и пр. для улучшения условий труда на рабочих местах	чел.	144	3000000	По мере необходимости	Главный инженер Бабалин Д.Г., Инженер Столбова Г.Н.	144	46	—	—

7.	Проведение периодического профессионального обучения безопасным методам и приемам труда	чел.	2	9 000	Ежегодно	Специалист по ОТ Гагарина Л.П., Инженер-энергетик Голошапов Г.А.	—	—	—
					Электрика				
					Ежегодно Тепло				
8.	Приобретение электронного журнала «Специалист по охране труда», нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ, плакатов и наглядных пособий	шт.	2	20 000	Ежегодно	Специалист по ОТ Гагарина Л.П.	—	—	—
					1 раз в 3 года по охране труда				

Работодатель
И.о. директора ИДСТУ СО РАН
Д.Т.Н.

Феокистов Александр Геннадьевич

Уполномоченные работниками представительные органы:
Председатель выборного органа Первичной профсоюзной организации
к.ф.-м.н.

Анна Ананьевна Лемперт

11 апреля 2023 г.

