

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Сибирского института физиологии и биохимии растений
Сибирского отделения российской академии наук
(СИФИБР СО РАН)

с 27 января 2021 г. по 26 января 2024 г.

664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 132

Принят на Общем собрании
Работников Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Сибирского
института физиологии и биохимии
растений Сибирского отделения
Российской академии наук
«27» января 2021 года

От Работодателя:

Директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук, доктор биологических наук Воронин Виктор Иванович

664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова,
д. 132

Тел. (3952) 426-721

От Работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук, кандидат биологических наук Филинова Надежда Владимировна
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова,
д. 132

Тел. (3952) 426-925

Списочная численность Работников СИФИБР СО РАН – 201 человек.
Численность Первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН – 109 человек.

г. Иркутск, 2021 год.



с приложением

РАЗДЕЛ I

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Сибирском институте физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук (СИФИБР СО РАН), который заключен между Работниками и Работодателем- СИФИБР 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» и другими действующими законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации- учредителя СИФИБР СО РАН, Иркутской области и Уставом СИФИБР СО РАН.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – «Сторонами») являются Работодатель – СИФИБР СО РАН - в лице директора д.б.н. Воронина Виктора Ивановича, именуемый далее «Работодатель» («СИФИБР СО РАН» или «Институт») и Работники СИФИБР СО РАН, именуемые далее «Работники», представленные полномочным представителем – выборным органом Первичной профсоюзной организацией СИФИБР СО РАН, именуемой далее «Первичная профсоюзная организация», в лице председателя профкома к.б.н. Филиновой Надежды Владимировны.

1.3. Первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя Работников Института, в том числе при заключении, изменении, дополнении 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 двухсторонняя комиссия

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение последующих трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Продление Коллективного договора осуществляется в установленном законом порядке.

Внесение изменений в Коллективный договор может производиться Сторонами с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке

статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации без проведения коллективных переговоров.

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. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.7. Каждая из Сторон Коллективного договора вправе вносить дополнения в него, которые рассматриваются и принимаются в установленном законом и настоящим Коллективным договором порядке и становятся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор могут вноситься в течение срока его действия.

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

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

1.11. После проведения реорганизации или смене формы собственности СИФИБР 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.

1.12. Работодатель знакомит 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.

1.13. Настоящий Коллективный договор составлен в трех идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. 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 СИФИБР 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.

1.17. 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.

1.18. 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, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.19. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Иркутской области, локальные нормативные акты Института;
- соблюдать соглашения, действие которых распространяется на Институт в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- осуществлять защиту трудовых прав Работников Института;
- 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;

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

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

- информировать Работников о финансовом положении Института;

- 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;

- содействовать деятельности Первичной профсоюзной организации по представительству и защите трудовых прав Работников Института, предоставлять по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации информацию о поступлении и расходовании финансовых средств, в том числе внебюджетных;

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

- 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:

- способствовать устойчивой деятельности СИФИБР СО РАН присущими профсоюзам методами;

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

- оказывать членам Первичной профсоюзной организации и Работникам, не состоящим в Первичной профсоюзной организации, помощь по вопросам применения трудового законодательства, локальных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

- 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;

- добиваться повышения уровня жизни Работников СИФИБР СО РАН, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, локальных актов, содержащих нормы трудового права и действующих в соответствии с законодательством в СИФИБР СО РАН;

- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов Института, принятых во исполнение действующего законодательства и нормативных актов уполномоченных органов, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

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

- 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;

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

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

Работники СИФИБР СО РАН обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, выполнять установленные задания и нормы труда;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и установленный режим деятельности, правила пожарной, санитарно-эпидемиологической и антитеррористической безопасности, иные правила, установленные законодательством для работников;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные акты СИФИБР СО РАН;

- повышать свой профессиональный уровень;

- 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, находящегося у Работодателя на законных основаниях;

- 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).

1.20. Лица, по вине которых не выполняются положения, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.21. 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 по Уставным направлениям деятельности Института;

- созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития;

- формированию современной материально-технической базы исследований и разработок;

- обеспечению интеграции исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;

- формированию гибкой системы непрерывного образования, развивающей потенциал, обеспечивающий текущие и перспективные потребности Института в специалистах для социально-экономического развития;

- обеспечению эффективной системы по социализации и самореализации молодежи, развитию профессионального потенциала молодых ученых;

- выполнению возложенных 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 СИФИБР СО РАН. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом СИФИБР СО РАН, действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, настоящим Коллективным договором, а также с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Условия

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

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный – не более пяти лет, срок. Срочный трудовой договор может быть заключен 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. 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.

В соответствии с действующим законодательством как при приеме на работу, так и в процессе ее выполнения Стороны трудового договора могут заключить трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) о дистанционной работе, согласно положений статей 312.1-312.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. 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, срок действия заключаемого трудового договора с Работником составляет не более пяти лет. Работодатель вправе в период действия трудового договора, заключенного с Работником по итогам конкурса, по соглашению с Работником перевести его на нижеоплачиваемую научную должность до истечения срока указанного договора без проведения конкурса. Работодатель также вправе по соглашению с Работником, занимающим должность научного работника по трудовому договору на неопределенный срок, перевести его на нижеоплачиваемую должность научного сотрудника без проведения конкурса по указанной должности. Проведение аттестации Работника в этом случае осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.4. 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:

– 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);

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

– 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 СИФИБР СО РАН показателей и критериев.

2.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами, 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.

2.6. 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.

2.7. Работодатель уведомляет Работников в письменной форме о предстоящих обоснованных 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 своевременное заключение дополнительных письменных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.8. 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.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника по сравнению с уровнем прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применению не подлежат.

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

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

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя не только из интересов СИФИБР 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 Первичной профсоюзной организации при наличии возможностей СИФИБР СО РАН в бюджетном финансировании на указанные цели.

2.15. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, что должно быть подтверждено документами учебного заведения, может предоставляться приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в Институте таких вакансий.

2.16. Работники, совмещающие работу с обучением и направленные на обучение Работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы, а также

работники, предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

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

2.18. В случае прекращения трудового договора с Работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации «в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора», Работодатель, вправе производить единовременную выплату такому Работнику выходного пособия в размере одного среднего месячного заработка.

2.19. Научно-исследовательские и хозяйственные разработки, созданные в процессе исполнения возложенных трудовых обязанностей, являются собственностью Работодателя, если иное не предусмотрено действующим законодательством и трудовыми договорами. Личностные неимущественные 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 трудовыми договорами. Стороны определили, что все исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности (далее РИД), созданные работниками в пределах их трудовых обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными актами, а также конкретными заданиями, данным Работодателем Работнику, принадлежит СИФИБР СО РАН. Работодатель вправе распорядиться принадлежащим ему исключительным правом на служебные произведения любым не противоречащим способом. Работник соглашается, что в тех случаях, когда для возникновения, закрепления прав на служебные произведения необходимо совершение таких действий (подача заявки и т.д.), право на совершение таких действий принадлежит исключительно Работодателю.

2.20. Работник обязан уведомлять Работодателя о создании любого служебного РИД и до получения от Работодателя письменных инструкций, Работник обязан хранить в тайне сведения о факте создания служебного РИД, содержание соответствующих документов и материалов и не раскрывать перед третьими лицами указанную информацию без предварительного письменного на то согласия Работодателя.

РАЗДЕЛ III

Кадровая политика в СИФИБР СО РАН

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

- совершенствования системы оплаты труда всех категорий Работников;
- создания необходимых условий труда, повышения эффективности и организации труда;
- создания условий для роста профессионально-квалификационного уровня Работников;
- принятия необходимых мер по привлечению в СИФИБР СО РАН молодых Работников и специалистов, их закреплению и научному росту;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепления наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте, установления наставникам доплаты за работу с ними при наличии финансовых средств на указанные цели;
- осуществления при необходимости повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 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:

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

3.3. Работодатель обеспечивает:

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

– сохранение за Работниками их среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы;

– 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;

– 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 СИФИБР СО РАН определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, а также графиками сменности (при их наличии), оформляемыми с соблюдением порядка учета мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. В случае введения в СИФИБР СО РАН суммированного учета рабочего времени, учетный период и другие условия такого режима работы определяются приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации 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.

4.4. Суммированный учет вводится и отменяется приказом Работодателя с соблюдением правил, установленных в статье 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.6. Работодатель в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации может привлекать Работников к сверхурочной работе **с их письменного согласия** в следующих случаях:

– 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 (не завершение) 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;

– 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;

– 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.

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

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

– 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;

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

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

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

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

4.11. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.12. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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.

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

4.14. 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.

4.15. 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.

4.16. 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:

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

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

4.17. 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.

4.18. 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.

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

4.20. 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. 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.

4.21. 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.

4.22. 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.

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

4.24. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работодателем устанавливается для работников в возрасте до 16-ти лет - не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп - 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 (3.4 класс вредности) - не более 36 часов в неделю;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.25. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается Работодателем трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.26. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.27. 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 г. № 4520-1 Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 (Восемь) календарных дней.

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

4.29. 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 РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.30. В соответствии с частью 2 статьи 120 Трудового кодекса Российской Федерации при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный, удлиненный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.31. Работникам с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. В соответствии со

статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Институту устанавливается Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой должности в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение №1) к настоящему Коллективному договору.

4.32. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в установленном законодательством порядке за счет фонда оплаты труда.

4.33. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

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

4.35. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.36. 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.

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

4.38. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в СИФИБР 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 работ.

4.39. 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.

4.40. 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.

4.41. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению (приказу) Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

4.42. По соглашению Работника и Работодателя денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 (Двадцать восемь) календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

4.44. 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.

4.45. 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 вступительных экзаменов в вузы – до 15 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- 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 нее время;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для него время.

4.46. 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.

4.47. 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 мотивированного 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 совместно могут разрабатывать и реализовывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации СИФИБР СО РАН, сокращения объемов выполняемого государственного задания и иных работ, ухудшения финансово-экономического положения СИФИБР СО РАН.

5.4. 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.

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

Стороны совместно:

- принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников;
- участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных и педагогических Работников Института и методики ее 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 СИФИБР 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 Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

5.7. Если иное не определено решением учредителя Института, либо иным уполномоченным на то органом, 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.

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

5.9. Работодатель обязуется в течение срока сокращения Работников принять меры в целях обеспечения переквалификации намеченных к

высвобождению Работников по согласованию с ними обучение их новым профессиям, содействовать в их трудоустройстве через государственную службу занятости, оказывать иную, в т. ч. материальную помощь.

5.10. Массовым сокращением Стороны будут считать сокращение численности или штата Работников в количестве, определяемым действующим законодательством, а также в соответствии с решением учредителя или иного уполномоченного на то органа.).

5.11. 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.

Стороны обязуются всеми доступными им способами содействовать:

- сохранению количества рабочих мест научных работников;
- 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями Коллективного договора СИФИБР СО РАН;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями Коллективного договора;

- недопущению увольнения Работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу в случаях, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 (Два) месяца.

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

5.13. 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:

- 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 или инвалида.

5.14. 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 СИФИБР СО РАН.

5.15. Работнику, увольняемому из СИФИБР СО РАН в связи сокращением численности или штата Работников Института, ликвидацией Института выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.16. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.17. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится Работодателем за счет собственных средств.

5.18. 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.

5.19. 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 СИФИБР СО РАН, утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

6.2. Положение об оплате труда работников СИФИБР 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» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н.

6.3. Основой оплаты труда в Институте являются документы, устанавливающие квалификационные требования к Работникам, установленные «Квалификационными характеристиками по должностям научных сотрудников СИФИБР СО РАН», «Положением об определении индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников в СИФИБР СО РАН», а также Приложениями 1-4 Положения об оплате труда СИФИБР СО РАН, утверждаемыми приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Работодатель вправе устанавливать надбавки к должностным окладам за счет приносящей доход деятельности. Размеры и условия выплаты надбавок определяются Работодателем на основании представлений руководителей подразделений, хоздоговоров, проектов.

6.5. В соответствии с действующим законодательством в Институте могут выплачиваться доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за совмещение должностей, а также надбавки за высокие достижения, за выполнение особо важных работ, другие доплаты и надбавки, предусмотренные Положением об оплате труда Работников СИФИБР СО РАН и Положением об оценке эффективности деятельности научных работников по реализации условий эффективного контракта, утверждаемыми приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При назначении доплат и надбавок Работодатель оценивает индивидуальные качества деятельности Работника, обеспечивающие личную результативность его работы.

6.6. 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 в установленном порядке;
- 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.

6.8. Порядок формирования фонда на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности регулируется Положением об оплате труда. Назначение доплат и надбавок в соответствии с настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением об оценке эффективности деятельности научных работников по реализации условий эффективного контракта, оформляется приказом директора на основании представлений руководителей подразделений, проектов, грантов, хоздоговоров.

6.9. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для бюджетных организаций, финансируемых из федерального бюджета. 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 не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 25 числа каждого месяца – за первую половину расчетного месяца и 10 числа следующего за расчетным месяца – за вторую половину расчетного месяца.

Заработная плата выплачивается в месте выполнения Работником работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов кредитной организации для перевода заработной платы не позднее 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.12. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

6.14. Порядок оформления служебной командировки регулируется в соответствии с действующим законодательством и «Положением о порядке направления работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук в служебные командировки и служебные поездки», утверждаемого приказом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15. 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 в размере, установленном Положением о порядке направления работников СИФИБР СО РАН в служебные командировки и служебные поездки:

- по проживанию в

размере фактических расходов с письменного разрешения директора Института при наличии экономии средств по соответствующей статье экономической классификации расходов;

- суточные не более 700 (Семисот) рублей в сутки по России и не более 2 500 (Двух тысяч пятисот) рублей в сутки за границей с письменного разрешения директора Института при наличии экономии средств по соответствующей статье экономической классификации расходов.

РАЗДЕЛ VII

Улучшение условий и охрана труда Работников

7.1. Работодатель, в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, признает приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

7.2. Работодатель несет ответственность за обеспечение условий, отвечающих требованиям безопасности, охраны и гигиены труда.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Правилами внутреннего трудового распорядка СИФИБР СО РАН, утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,
 - приобретение и своевременную выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н, постановлением Минтруда РФ от 16.12.1997 г. № 63 приложение 7, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н.
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;
 - предоставление Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда причитающиеся гарантии и компенсации;
 - разработку и выполнение мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также плана улучшения условий и охраны труда на основании результатов специальной оценки условий труда;
 - ознакомление Работников с требованиями охраны труда и информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - защиту Работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов посредством внедрения современных средств индивидуальной и коллективной защиты, предупреждающих производственный травматизм, а также создание санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний Работников;

– расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

– организацию и проведение 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, занятых на работах с вредными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

– обеспечение санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– наличие необходимого комплекта нормативных правовых актов, наглядных пособий, плакатов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности;

– безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. А также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ежегодную разработку и выполнение «Соглашения по охране труда»;

– выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), мероприятий по результатам СОУТ, обучение по охране труда, медицинских осмотров Работников, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), приобретение специальной литературы: плакатов, журналов и т.п., на проведение лабораторных обследований, сдачу анализов, организацию и

проведение вакцинации от клещевого энцефалита, сезонных инфекционных заболеваний;

- обеспечивает наличие смывающих, обеззараживающих средств, туалетной бумаги в санитарно-гигиенических комнатах, средств индивидуальной защиты Работников (маски, дезинфицирующие средства, бесконтактные термометры).

Конкретный размер средств на указанные выше цели определяется путем переговоров Работодателя и Профсоюзного комитета ежегодно с учетом федерального бюджетного финансирования СИФИБР СО РАН на обеспечение его содержания.

7.4. Первичная профсоюзная организация в лице Профкома обязуется:

- способствовать соблюдению прав Работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных лиц по охране труда, предоставляя им необходимое время для выполнения возложенных на них обязанностей;

- представлять интересы членов Профсоюзов в органах государственной власти, в суде;

- организовывать проведение проверок условий и охраны труда в Институте, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных данным коллективным договором, соглашением по охране труда;

- согласовывать инструкции по охране труда и прочие документы по охране труда, требующие учета мотивированного мнения ПК;

- содействовать реализации прав Работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего на время приостановки работ в институте либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- принимать участие в работе комиссий Института по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, Работников Института, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по охране труда и т.п.;

- контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью Работника при выполнении своих трудовых обязательств;

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

- организовать сбор предложений по охране труда и обеспечивать их обсуждение на собраниях работников для последующего включения в Коллективный договор.

7.5. Работники обязуются в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, а также проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в СИФИБР СО РАН, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) и принимать меры к сохранению, защите своего здоровья и здоровья других Работников посредством применения собственных и предоставленных Работодателем индивидуальных средств защиты (маски, перчатки и т.д.).

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

– выполнять иные требования и правила, связанные с охраной труда и безопасностью в процессе выполнения трудовых функций и возложенных обязанностей.

РАЗДЕЛ VIII

Социальные льготы и гарантии

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

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

8.3. Работодатель вправе оказать материальную помощь Работникам в размере минимальной оплаты труда в РФ при наступлении нижеуказанных обстоятельств:

- в связи с юбилейными датами;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- в связи с длительной болезнью Работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.4. Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь Работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации:

- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

- в связи с юбилеем Работника – 5000 рублей (после достижения 50 лет и каждые последующие 5 лет);
- в связи со смертью близких родственников - 5000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением - 2000 рублей;
- в связи с длительным лечением Работника – до 5000 рублей.

Указанные суммы могут быть изменены, проиндексированы, на основании решения большинства членов выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь (ветеранам войны и тыла) в связи с празднованием Дня Победы в виде продуктового подарка.

8.6. Первичная профсоюзная организация за счет собственных средств обеспечивает детей Работников (до 17 лет включительно), являющихся членами первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН, новогодними подарками, при наличии денежных средств подарки предусматриваются для внуков работников-членов первичной профсоюзной организации.

8.7. Стороны настоящего Коллективного договора совместно создают условия для занятий Работников Института физкультурой и спортом, в том числе вправе частично произвести оплату занятий Работников Института физкультурой. Размеры оплаты определяются совместными решениями Сторон ежегодно.

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.

РАЗДЕЛ X

Гарантии деятельности представителей Работников

10.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, решениями учредителя - Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, законодательством Иркутской области, Уставом СИФИБР СО РАН и настоящим Коллективным договором.

10.2. Первичная профсоюзная организация СИФИБР СО РАН представляет и защищает права и интересы Работников - членов Первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых 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.-

10.3. 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.

10.4. Работодатель за счет собственных средств производит машинописные, множительные работы, предоставляет автотранспорт для нужд Первичной профсоюзной организации по запросу председателя Первичной профсоюзной организации.

10.5. 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.

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

10.7. Для осуществления уставной деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель беспрепятственно предоставляет по письменным запросам ее выборного органа всю необходимую информацию и сведения, в том числе, по социально-трудовым и другим вопросам, а также сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, сумм, подлежащих перечислению выборному органу первичной профсоюзной организации, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, 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 (абз. 5 ч. 6 ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ст. 17, п. 1 ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», абз. 5, 6 п. 4 Разъяснений Роскомнадзора «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве).

10.8. 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.

10.9. Работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего

времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

10.10. 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, для дачи мотивированного мнения в выборный орган в первичной профсоюзной организации (профком).

10.11. Профком профсоюзной организации не позднее 5 (Пяти) рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

10.12. В случае, если Первичная профсоюзная организация не согласна с проектом локального нормативного акта, Работодатель может согласиться с ней, либо обязан в течение 3 (Трех) дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома первичной профсоюзной организации или его уполномоченного представителя в управленческих совещаниях СИФИБР СО РАН.

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

10.15. Через средства информации, имеющиеся в СИФИБР СО РАН, Первичная профсоюзная организация вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и свои решения, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

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

10.17. 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.

10.18. 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 полной ликвидации Работодателя или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

РАЗДЕЛ XI

Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет 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 выборного органа Первичной профсоюзной организации в сроки, установленные Первичной профсоюзной организацией, не менее одного раза в год.

– 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.

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

11.3. Стороны настоящего Коллективного договора не несут ответственности за невыполнение принятых обязательств в случае возникновения обстоятельств, связанных с изменением законодательства и иных непредвиденных объективных и форс-мажорных обстоятельствах.

РАЗДЕЛ XII

Заключительные положения

12.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников СИФИБР 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 СИФИБР СО РАН имеющимися средствами информации. 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, данным 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 заключения. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет .

12.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и не зависит от факта уведомительной его регистрации.

Работодатель:
Директор СИФИБР СО РАН

д.б.н. В.И. Воронин



« 24 » января 20 21 года

Представитель Работников:
Председатель профкома СИФИБР СО РАН

к.б.н. Н.В. Филинова



« 27 » января 20 21 года

к Коллективному договору СИФИБР СО РАН
с 27 января 2021 г. по 26 января 2024 г.

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, занимающим следующие должности:

- директор - 7 кал.дн.,
- заместители директора - 6 кал.дн.,
- ученый секретарь - 6 кал.дн.,
- главный бухгалтер - 6 кал.дн.,
- ведущий бухгалтер расчетной группы - 4 кал.дн.,
- главный инженер - 5 кал.дн.,
- начальник отдела кадров - 5 кал.дн.,
- начальник планово-экономического отдела - 5 кал.дн.,
- начальник отдела охраны труда и экологической безопасности – 5 кал.дн.,
- главный энергетик - 5 кал.дн.,
- заведующий отделом прикладных и экспериментальных разработок – 5 кал.дн.,
- ведущий специалист по кадрам - 4 кал.дн.,
- ведущий юрисконсульт - 4 кал.дн.,
- контрактный управляющий – 4 кал.дн.

Работодатель:
Директор СИФИБР СО РАН

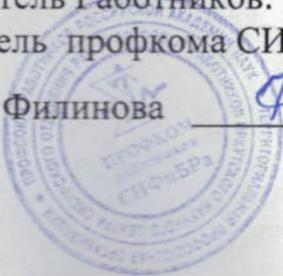
д.б.н. В.И. Воронин



« 27 » января 20 21 года

Представитель Работников:
Председатель профкома СИФИБР СО РАН

к.б.н. Н.В. Филинова



« 27 » января 20 21 года

Документы пронумерованы,
пронумерованы, скреплены печатью

на 36 (тридцати шести) листах

Директор СИФИБР СО РАН

д.б.н.

В.И. Воронин

27.01.2021 г.

Председатель выборного органа Первичной профсоюзной

организации СИФИБР СО РАН

к.б.н.

Н.В. Филинова

