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

с 04 апреля 2024 г. по 04 апреля 2027 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 «04» апреля 2024 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) 436-721

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 Нурминский Вадим Николаевич

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

Тел. (3952) 46-67-21

Списочная численность Работников СИФИБР СО РАН – 194 человека.
Численность Первичной профсоюзной организации
СИФИБР СО РАН – 92 человек.

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-10524
«10» 04 2024 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

г. Иркутск, 2024 г.

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 соответствие 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, нормативными актами по социально-трудовым отношениям 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 «Профком первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН в лице председателя профкома к.б.н. Нурминского Вадима Николаевича - далее в тексте сокращенно «Профком».

1.3. Профком 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, Профком 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 Сторонами 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.

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 Профкомом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), а также через средства электронной информатизации СИФИБР СО РАН.

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 в установленном порядке 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 Институте.

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 Профком 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 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 Профкома 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 Профкому 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 Профкомом 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 в лице Профкома 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, а также в области оплаты труда и иных 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 и обеспечению гарантий работникам по ее результатам;

– 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;

– ориентировать 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 Профкома первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических интересов;

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

Работники СИФИБР СО РАН обязуются:

– полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, выполнять установленные государственные задания, обязательства по соглашениям о предоставлении грантов и субсидий, а также установленные нормы труда и заданий;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и установленный режим деятельности в СИФИБР СО РАН, правила пожарной, санитарно-эпидемиологической, антитеррористической безопасности и иные правила, установленные законодательством и локальными актами для работников;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасных условий труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные акты СИФИБР СО РАН;

– постоянно повышать свой профессиональный уровень всеми доступными формами;

– бережно относиться к имуществу Работодателя, 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 совместное 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 СИФИБР СО РАН;
- формированию и более полного использования современной материально-технической базы исследований и разработок;
- обеспечению интеграции исследований и разработок (в том числе) в международное научно-технологическое пространство;
- формированию гибкой системы непрерывного образования, развивающей потенциал, обеспечивающий текущие и перспективные потребности Института в специалистах для его научного и социально-экономического развития;
- обеспечению эффективной системы по социализации и самореализации молодежи, развитию их профессионального потенциала и передаче опыта по проведению исследовательской деятельности ведущими научными работниками молодым ученым;
- 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 и 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, Положением о служебных командировках и служебных поездках, 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, либо на неопредленный срок с проведением в последующем аттестации по данной должности в установленном законом порядке. 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 также 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 (доплата) в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный 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 своевременно 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), а также обеспечивает 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 по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, территориальным 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 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 руководителя, главного бухгалтера 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 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 по профессиям и специальностям определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

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 хоздоговорные разработки, созданные в процессе исполнения возложенных трудовых обязанностей, являются собственностью Работодателя, если иное не предусмотрено действующим законодательством и трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к нему. Личные неимущественные права этой сфере в 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, дополнительными соглашениями к нему. 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 распоряжений, 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 Профкома 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 и улучшения 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 конкретной 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, поощерение наставников за работу с молодежью.

– 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, пользоваться библиотечным фондом, бесплатными доступами к электронным базам научной литературы, оказания содействия в публикации результатов исследований, переводу их на др. языки 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 поощерением за лучшие результаты. 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 всеми доступными за свой счет формами и методами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения (при необходимости) их вторым профессиям.

– 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 мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности (при их наличии), оформляемыми с соблюдением порядка учета мотивированного мнения Профкома, в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. В соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации графики сменности для работников определенных профессий 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 Профкома 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 таковых), - 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.

– 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.

4.6. 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, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет и др. категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Росссийской Федерации и иным федеральным законодательством. Категории Работников в соответствии с частью 4 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации могут быть привлечены к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если им это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном законодательством порядке. При этом указанные категории работников Работодателем должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.10. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника. Оплата труда сверхурочной работы рпоизводится Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан с соблюдением порядка и условий устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю работникам, указанным в части 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексрм Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.16. 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.

4.17. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов до 18 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 указанные категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

4.18. 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.

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

4.20. 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.

4.21. 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.

4.22. 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 степени) или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

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

4.24. 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.

4.25. 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.

4.26. 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.

4.27. 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».

4.28. 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.

4.29. 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, Институтом 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 №).

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

4.31. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома 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.

4.32. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия Работника.

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

4.34. 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.

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

4.36. 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.

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.

4.37. 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.

4.38. 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.

4.39. 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.

4.40. 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.

4.41. 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.

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 отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – до 3-х календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3-х календарных дней;
- 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 10 календарных дней;
- родителям первоклассников - до 12 календарных дней;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы - до 15 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 30 календарных дней в удобное для него время;
- одинокой матери, отцу, опекуну, лицу, воспитывающих ребенка в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в удобное для них время.
- Другим категориям Работников отпуск без сохранения заработной платы по причинам семейного и личного характера определяется соглашением Сторон.

4.42. 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.

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

4.44. Работодатель при реализации возложенных на него функций предоставляет дополнительные гарантии, установленные действующим законодательством, для работников СИФИБР СО РАН из числа участников, проходивших военную службу по мобилизаии, контракту в Специальной военной операции, и членам их семей, в том числе из числа Работников, погибших, умерших вследствие ранений, заболеваний, полученных при выполнении обязанностей военной службы, исполнении контрактов.

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 Профкома, который 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 Профкома 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 Профкома.

5.3. Работодатель и Профком 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.

5.4. Работодатель и Профком первичной профсоюзной организации по мере необходимости 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, педагогических Работников Института и методики ее проведения;

– содействуют выполнению Институтом требований законодательства Российской Федерации о своевременном (не менее чем за два месяца) до сокращениия и в полном объеме предоставлении органам службы занятости, Профкому информации о предстоящих сокращениях и не менее чем за три месяца - о 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 Социального 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, в том числе на условиях срочных трудовых договоров;

– выполнена упреждающая переподготовка Работников, перемещение Работников внутри Института на освободившиеся рабочие места;

– осуществлен отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни;

– по письменному 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 Профкома.

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 и критериях, определяемым действующим законодательством и в соответствие с Межотраслевым соглашением в отношении организаций, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, а также территориальным соглашением.

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 и др. категорий;

– проведению с Профкомом 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 и настоящим Коллективным договорм;

– 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, территориальной организации профсоюзной организации, выборного органа первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН не менее чем за 3 (Три) месяца.

5.12. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно двух Работников СИФИБР СО РАН из одной семьи.

5.13. Работодатель и Профком 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:

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов, членов семьи имеет статус инвалида,
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет;
- работник - член семьи лица, участвовавшего в выполнении обязанностей по защите Отечества в Специальной военной операции по мобилизации,

– контракту, имеющего инвалидность от полученных ранений, заболеваний при выполнении воинских обязанностей.

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. Профком 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, определенные «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 письменному 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. Об индексации заработной платы Работодателем издается соответствующий приказ.

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.

6.12. 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 ближайщей причитающейся заработной платы.

6.13. 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 мотивированного мнения Профкома в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска и причитающаяся заработная плата за отработанное время перед отпуском осуществляется 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»(далее в тексте –Положение о служебных командировках), утверждаемого приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома

6.15. Расходы по служебным командировкам (транспортные расходы) Оплачиваются 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 по соответствующей статье экономической классификации расходов;

суточные за счет доходов от иной приносящей доход деятельности, проектов Российского Научного Фонда при направлении в служебную поездку, командировку на территории Российской Федерации оплачиваются в размере не более 700рублей за каждый день;а при командировании за границу- не более 2500 руб. за каждый день.

– суточные за счет средств субсидий на выполнения государственного задания при направлении в служебную поездку, командировку на территории Российской Федерации - 100 рублей за каждый день пребывания в командировке, служебной поездке.

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:

1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

2. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

3. Режим труда и отдыха работников в связи с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Приобретение и своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств за счет собственных средств в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», постановлением Минтруда РФ от 16.12.1997 г. № 63 приложение 7 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций Российской академии наук» (действуют до 31 декабря 2024 г.), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с 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.

5. Организация обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, других обязательных медицинских осмотров и освидетельствований по просьбам работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров и освидетельствований в случаях предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях,

полагающихся им льготам и компенсациям и средствах индивидуальной защиты и смывающих средствах.

12. Предоставление надзорным органам различного уровня информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшими первой помощи.

14. Расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

15. Незамедлительное направление информации в профсоюз РАН о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельном исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

16. 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.

17. Беспрепятственный допуск должностных лиц надзорных органов различного уровня и представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

18. Выполнение предписаний должностных лиц надзорных органов различного уровня и рассмотрение представителей органов общественного контроля в установленные законодательством РФ сроки.

19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

23. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется условиями Коллективного договора и уточняется его Сторонами посредством ежегодно заключаемых соглашений об охране труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и планами ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Министерством труда Росийской Федерации от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных

рисков либо недопущению повышения их уровней». Указанные планы согласуются Сторонами не позднее 30 января каждого календарного года.

24. Создание для специалиста по охране труда условий по ежедневному выполнению и контролю за состоянием охраны труда в установленном законодательством РФ порядке.

25. Создание условий для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда и предоставление им оплачиваемого рабочего времени для выполнения возложенных на них обязанностей (2 часа в неделю).

26. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в профком СИФИБР СО РАН и Профсоюзы по их запросу, а также выполнение представлений органов Профсоюзного и иного контроля.

7.4. Профком 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, соглашениями по выполнению мероприятий по охране труда;
- согласовывать инструкции по охране труда и прочие документы по охране труда, в случаях, требующих учета мотивированного мнения ПК;
- содействовать реализации прав Работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка 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 в целях реализации предоставленных прав в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации принимают обязательства:

- 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, халаты и т.д.).
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные осмотры (психиатрические), в том числе 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. В связи с развитием долевого, а также других форм коммерческого жилищного строительства Работодатель и Профком разрабатывают механизмы участия Работников в приобретении жилой площади.

8.2. Работодатель вправе оказать материальную помощь Работникам в размере 0,5 ставки минимальной оплаты труда в РФ при наступлении нижеуказанных обстоятельств:

- в связи с юбилейными датами;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям в трудной ситуации (один раз в год);
- в связи с длительной болезнью, смертью Работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.3. Профком оказывает материальную помощь Работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации:

- в связи с рождением ребенка - 5000 рублей;
- в связи с юбилеем Работника (после достижения 50 лет и каждые последующие 5 лет) - 5000 рублей;

- в связи со смертью Работника (в том числе после его увольнения, если он остался членом первичной профсоюзной организации), его близких родственников - 5000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением или в связи с длительным лечением Работника – 5000 рублей;
- при выходе Работника на пенсию с последующим вольнением - 5000 рублей;
- ветеранам тыла , защитникам Отечества в связи с празднованием Дня Победы - 5000 рублей.

Указанные суммы могут быть изменены в связи с утвержденным годовым бюджетом первичной профсоюзной организации, проиндексированы, на основании решения большинства членов выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. По решению профкома за счет его средств дети (до 17 лет включительно) Работников , являющихся членами первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН, обеспечиваются новогодними подарками.При наличии денежных средств подарки могут быть по решению профкома предусмотрены для внуков (до 14 лет) Работникам - членам первичной профсоюзной организации.

8.5. Стороны настоящего Коллективного договора совместно создают условия для занятий Работникам Института спортом, в том числе вправе частично произвести оплату занятий спортом. Размеры возмещения 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 Профком определяют свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, решениями учредителя - Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Межотраслевым и территориальным соглашениями, законодательством Иркутской области, Уставом СИФИБР СО РАН и настоящим Коллективным договором.

10.2.Профком 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 профсоюзе в соответствии с предоставленными законодательством Российской Федерации полномочиями.

10.3. Работодатель содействует деятельности Профкома 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 Профкома.

10.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому 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 и ее обслуживание, бумагу, 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 в размере 1,0% от заработной платы Работника.

10.7. Для осуществления уставной деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель предоставляет по письменным запросам Профкома всю необходимую информацию и сведения, в том числе, по социальным, финансовым и другим вопросам, а также сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, сумм, подлежащих перечислению выборному органу первичной профсоюзной организации, экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания Работников и т.д. При этом Работодатель и Профком самостоятельно обеспечивают в установленном порядке соблюдение законодательства о персональных данных работников.

10.8. Работодатель заблаговременно ставит Профком первичной профсоюзной организации в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Профком информацию о финансово-экономической деятельности Института.

10.9. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и безопасных условий работы, 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 Профком.

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

10.12. В случае, если Профком не согласен с проектом локального акта, Работодатель может согласиться с его решением, 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 или его уполномоченного представителя в управленческих совещаниях СИФИБР СО РАН.

Представители Профкома 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.

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

10.14. Члены Профкома, 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.

10.15. Работники, включая членов Профкома и 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.

10.16. Работадатель предоставляет дополнительные гарантии работникам-членам Профкома СИФИБР СО РАН, установленные действующим законодательством.

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 Профкома 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 не позднее 30 января каждого года 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 непредвиденными объективными и форс-мажорными обстоятельствами в соответствии с законодательством.

11.4. Работодатель обеспечивает предоставление выборному органу первичной профсоюзной организации СИФИБР СО РАН иных гарантий , установленных действующим законодательством.

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 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 Профком первичной профсоюзной организации 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.

Подписи сторон:

Работодатель:
Директор СИФИБР СО РАН ,
д.б.н. Воронин В.И.

Представитель Работников:
Председатель профкома СИФИБР СО РАН,
к.б.н. Нурминский В.Н.

Приложение №1
к Коллективному договору СИФИБР СО РАН
от 04 апреля 2024 г. по 04 апреля 2027 г.

нормированный рабочий день устанавливается работникам, занимающим дующие 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.;
инженер-электрик – 3 кал. дн;
ведущий инженер-энергетик- 3 кал.дня.,
слесарь-электрик – 3 кал. дн.;
слесарь-сантехник – 3 кал.дн.;
слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции – 3 кал.дня.

Работодатель:
Директор СИФИБР СО РАН

д.б.н. В.И. Воронин _____ «04» апреля 2024 г.

Представитель Работников:
Председатель Профкома СИФИБР СО РАН

к.б.н. В.Н. Нурминский _____ «04 апреля 2024 г.

Документы прошиты, пронумерованы, скреплены

Печатью на _____листах.

Директор СИФИБР СО РАН,

д.б.н. Воронин В.И._____

Председатель выборного органа

Первичной профсоюзной организации

СИФИБР СО РАН, к.б.н. Нурминский В.И.