

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского

Сибирского отделения Российской академии наук

на 2017 - 2020 гг.

От Работодателя

Директор Института

В.А. Багрянский

М.П.

Подпись



От Работников

Председатель профкома Института

В.В. Замашиков

М.П.

Подпись



Принят на конференции Работников
Института
« 9 » ноября 2017 г.

протокол № 1

Подписан « 15 » ноября 2017 г.

Департамент экономики, стратегического
планирования и инвестиционной политики
мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 31-17 24 11 от « 11 » 11 20 17 г.

Председатель
комитета по труду Иванов И.В.
мэрии города Новосибирска
(подпись) (инициалы, фамилия)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора

Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора

Раздел 3. Участие Работников Института в управлении Институтom

Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности

Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Института

Раздел 6. Трудовые отношения и режим труда

Раздел 7. Режим отдыха

Раздел 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда

Раздел 10. Охрана труда

Раздел 11. Социальные гарантии и льготы.

Раздел 12. Жилищно-бытовая сфера

Раздел 13. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Институте

Раздел 15. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 16. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон

Раздел 17. Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения Коллективного договора

- 1.1. Настоящий Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского Сибирского отделения Российской академии наук (ИХКГ СО РАН), именуемого в дальнейшем Институт, заключаемый Работодателем и Работниками Института в лице их полномочных представителей, именуемых далее Сторонами, и каждый в отдельности - Сторона.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы. Коллективный договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.
- 1.3. Интересы всех Работников Института при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, организации контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении коллективных трудовых споров по вопросам заключения, изменения или выполнения Коллективного договора представляет общественная первичная профсоюзная организация работников Института химической кинетики и горения СО РАН (далее по тексту – профсоюзная организация).
- 1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Институт в лице директора Института, д.ф.-м.н. Багрянского Виктора Андреевича, действующего на основании Устава Института,

все Работники Института, представленные профсоюзной организацией, в лице председателя выборного органа профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюзный комитет) Замашикова Валерия Владимировича, действующего на основании Устава общественной первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского СО РАН и именуемые в дальнейшем Работники Института.
- 1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.
- 1.6. Коллективный договор заключен с целью:

соблюдения правовых норм и улучшения социально-трудового положения Работников Института дополнительно к Трудовому кодексу и законодательству Российской Федерации;

реализации прав Работников Института на участие в управлении Институт;

согласования социально-трудовых интересов Работников Института и деятельности Работодателя для обеспечения эффективной работы Института;

совершенствования принципов и форм социального партнерства между Работодателем и профсоюзной организацией;

обеспечения нормальных условий деятельности профсоюзной организации.
- 1.7. Коллективный договор является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов всех Работников Института.
- 1.8. Стороны признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых создается возможность разрешать социальные

и трудовые разногласия, обеспечивать согласование интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

- 1.9. Стороны признают фундаментальные и прикладные исследования в областях химической физики, физической химии и биологической физики основным направлением деятельности Института в соответствии с Уставом Института и считают необходимым акцентировать внимание на качестве научной работы, на реконструкции и модернизации материально-технической базы Института в рамках имеющихся возможностей.
- 1.10. Стороны признают необходимость развития социальной инфраструктуры Института, повышения заработной платы Работников Института за счет всех источников финансирования.
- 1.11. Стороны обязуются оказывать взаимную поддержку и содействие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников Института в рамках текущих финансовых возможностей Института, и по взаимной договоренности проводят их совместно.
- 1.12. Стороны признают необходимость изменения Коллективного договора в случае, если его содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования Института.
- 1.13. Стороны признают, что условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Института по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными.
- 1.14. Стороны признают, что все возникающие в Институте коллективные трудовые споры должны разрешаться в строгом соответствии с действующим законодательством, действующим Уставом Института и настоящим Коллективным договором.
- 1.15. Стороны договорились, что Работодатель в течение семи дней со дня уведомительной регистрации в установленном порядке размещает в Интернете на сайте Института сканированное изображение Коллективного договора.

Раздел 2. Порядок заключения и изменения. Действие Коллективного договора

- 2.1. Стороны участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора и имеют право проявлять инициативу по ведению таких переговоров. Для начала ведения коллективных переговоров любая из Сторон обязана направить другой Стороне предложение о начале ведения коллективных переговоров.
- 2.2. Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив другой Стороне ответ с указанием своих представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров (далее – комиссии), а также их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
- 2.3. Каждая Сторона направляет в комиссию своих представителей в количестве от одного до пяти человек. Персональный состав представителей от имени Работников Института определяет профсоюзный комитет, от имени Работодателя – директор Института. Гарантии и компенсации лиц, участвующих в коллективных переговорах, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.4. Сроки и место проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора определяются в приказе по Институту. Порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями участвующих Сторон в протоколе.

2.5. Комиссия осуществляет:

- подготовку Коллективного договора и изменений к нему;
- проведение текущей проверки выполнения Коллективного договора и доведения ее результатов до сведения Работодателя и Работников Института;
- подготовку отчета по итогам выполнения Коллективного договора.

2.6. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по подготовке или изменению Коллективного договора. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

2.7. Подготовленный комиссией проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора подлежит обсуждению Работниками Института в подразделениях Института и дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

2.8. Доработанный проект Коллективного договора или проект изменений Коллективного договора обсуждается и принимается на Конференции Работников Института и подписывается Сторонами.

2.9. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных началах с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.

2.10. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам выполнения Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны составить отчет по итогам выполнения Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

2.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Института независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Институтом и характера выполняемой работы.

2.12. Коллективный договор заключается на три года со дня его подписания Сторонами. В течение установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.13. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок.

2.14. Стороны имеют право по взаимному согласованию продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Для продления действия Коллективного договора Стороны проводят коллективные переговоры по выполнению условий Коллективного договора и по продлению действия Коллективного договора на такой же или меньший срок.

2.15. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном для подготовки и заключения Коллективного договора. Если Сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам при изменении и дополнении Коллективного договора, Стороны должны подписать согласованное изменение и дополнение Коллективного договора с одновременным составлением протокола разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

- 2.16. После подписания Коллективного договора Работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации Коллективного договора орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников Института по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников Института, недействительны и не подлежат применению. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации Коллективного договора.

Раздел 3. Участие Работников Института в управлении Институтом

- 3.1. Работники Института принимают участие в управлении Институтom через профсоюзную организацию в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Уставом Института и настоящим Коллективным договором.
- 3.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, Работодатель принимает локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников Института по сравнению с действующим трудовым законодательством или настоящим Коллективным договором.
- 3.3. Работодатель поддерживает деятельность профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав Работников Института, предоставляя необходимую для этих целей информацию, непосредственно затрагивающую интересы Работников Института, по запросам профсоюзного комитета в согласованные между Сторонами сроки.
- 3.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль соблюдения в Институте законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, льгот и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам с правом требовать устранения выявленных нарушений.
- 3.5. Работодатель представляет по запросу профсоюзного комитета необходимую информацию о реорганизации или ликвидации Института, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников Института, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников Института.
- 3.6. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:
- при рассмотрении вопросов о реорганизации, сокращении численности или штатов Работников Института, при введении мер, предотвращающих массовое увольнение Работников Института;
 - при определении основных направлений деятельности, перепрофилировании Института;
 - при подписании Правил внутреннего трудового распорядка;
 - при установлении систем оплаты труда;
 - при определении формы расчетного листка;
 - при составлении графиков отпусков и графиков сменности;
 - при введении, замене и пересмотре норм труда;
 - при рассмотрении иных вопросов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. Обязательства Сторон в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности

- 4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на создание здорового социального климата в Институте, повышение эффективности научно-исследовательской и инновационной деятельности как источника экономической стабильности, увеличения доходной части полного бюджета Института и повышения на этой основе материального благополучия каждого Работника Института.
- 4.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя следующие обязательства:
- 4.2.1. Принимать все доступные в рамках текущих финансовых возможностей Института меры для обеспечения нормальной производственной и хозяйственной деятельности Института. Обеспечивать для каждого Работника Института нормальные условия труда: предоставить производственные площади в соответствии с санитарными нормами на одного работающего и требованиями охраны труда; содержать в чистоте производственные и санитарно-бытовые помещения Института. Обеспечивать снабжение подразделений Института материалами, химическими реактивами, инструментами, оборудованием, хозяйственными товарами, канцтоварами, средствами оргтехники и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.2.2. Совместно с Работниками Института активно использовать все доступные каналы привлечения средств в Институт: субсидии, получаемые в установленном порядке из федерального бюджета; хозяйственные договоры; гранты; конкурсные программы на региональном, государственном и международном уровнях и т.д. Прилагать все усилия по повышению рейтинга Института.
- 4.2.3. Поддерживать активность Работников Института по привлечению средств в Институт путем получения грантов, в том числе международных, участия в совместных программах с другими организациями, заключения договоров на работы по профилю подразделений. Обеспечивать своевременную, полную и регулярную информацию, доступную всем Работникам Института, о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д., а также проблемах Института, для решения которых может быть использован научный, технический и кадровый потенциал Института. Предоставлять возможность научным работникам (научным коллективам) или подразделениям, получившим финансирование для выполнения конкурсных проектов, грантов, договорных работ и т.д., при условии выплаты ими обязательных накладных расходов, самостоятельно определять структуру расходования полученных средств.
- 4.2.4. Поощрять участие научных работников в научных конференциях и форумах, как повышающее престиж Института и способствующее установлению новых научных связей. Приветствовать их участие в зарубежных научных программах, в том числе с краткосрочными выездами в зарубежную организацию.
- 4.2.5. Рассматривать привлечение научной молодежи в Институт как приоритетную задачу. Всемерно содействовать привлечению аспирантов и студентов в Институт.
- 4.2.6. Поддерживать преподавательскую деятельность научных работников как способствующую привлечению активной научной молодежи в Институт. Содействовать в проведении экскурсий и дней открытых дверей для учащихся и студентов. Производить стимулирующие выплаты для научных работников, преподающих в образовательных организациях высшего образования в согласованных размерах в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя.
- 4.2.7. По запросу профсоюзного комитета предоставлять сведения о выполнении Работодателем обязательств Коллективного договора по охране труда и оплате труда, о взаимоотношении Института с хозяйственными обществами и хозяйственными партнерствами, одним из учредителей или участником которых является Институт, а также любых иных положений и договоров, затрагивающих финансово-хозяйственную деятельность Института и потенциально влияющих на благополучие Работников Института. Представлять в

профсоюзный комитет сведения о размерах поступлений в фонд Института сумм, выплачиваемых сторонними организациями Институту за аренду помещений и оборудования с указанием статей, на которые эти суммы поступают и расходуются. Если предоставление такого отчета предполагает доступ к коммерческим тайнам или иной конфиденциальной информации Института, получающие доступ к информации лица обязуются не разглашать полученные конфиденциальные сведения.

4.3. Работники Института обязуются:

4.3.1. Добросовестно трудиться в соответствии с занимаемой должностью и трудовым договором, творчески относиться к своим обязанностям, выполнять свою часть государственного задания, установленные нормы труда и соблюдая качество работы.

4.3.2. Соблюдать Устав Института, правила внутреннего трудового распорядка Института и другие действующие в Институте локальные нормативные акты, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя (в том числе непосредственного руководителя), а также распоряжения, связанные с реализацией законных решений органов государственной власти и управления, в том числе муниципальных.

4.3.3. Соблюдать Положение об охране в ИХКГ СО РАН результатов интеллектуальной деятельности, являющихся объектами патентных прав.

4.3.4. Бережно относиться к имуществу Института, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, химреактивы, тепловую и электрическую энергию.

4.3.5. Содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования безопасности труда, правил и инструкций по охране труда, поддерживать чистоту в помещениях и на территории Института.

4.3.6. Уважительно относиться к труду друг друга, не допускать некорректного поведения или действий, мешающих другим Работникам Института выполнять их трудовые обязанности, соблюдать «Кодекс этики и служебного поведения для работников Института».

4.3.7. Не заниматься на территории Института политической и религиозной деятельностью, агитацией в пользу каких-либо партий, движений, кандидатов в депутаты. Не использовать в целях такой деятельности информацию, полученную в результате производственной деятельности в Институте.

4.4. Профсоюзный комитет берет на себя следующие обязательства:

4.4.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками Института государственного задания: совместно с соответствующими подразделениями Института участвовать в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение уровня соблюдения правил трудового распорядка, правил охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

4.4.2. Содействовать предотвращению и разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров в Институте на основании действующего законодательства и настоящего Коллективного договора, прилагать все силы для бесконфликтного разрешения противоречий и разногласий, возникающих между Работниками Института и Работодателем, и в необходимых случаях выступать в роли посредника при переговорах между Работниками Института.

4.4.3. В случае выполнения условий данного Коллективного договора не организовывать массовых акций протеста (собраний, митингов, демонстраций, пикетирования в поддержку своих требований, забастовок, занятия помещений Института и т.д.).

4.4.4. При организации массовых акций протеста уведомлять о них работодателя в сроки и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и законом о Профсоюзах.

Раздел 5. Обеспечение занятости, условия массового увольнения Работников Института

- 5.1. Стороны признают, что сокращение численности или штата Работников Института, перевод Работников Института на неполное рабочее время являются крайними мерами и могут применяться только после того, как исчерпаны все иные возможности по сохранению рабочих мест в Институте и только в ситуациях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 5.2. Стороны совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников Института, высвобождаемых в случае реорганизации, ликвидации Института, проведении структурных преобразований, сокращения численности или штата Работников Института, ухудшения финансово-экономического положения Института.
- 5.3. В случае ухудшения финансово-экономического положения Института Работодатель обязуется:
- в случае введения режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Института, Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), работающих в этих подразделениях, не переводить на неполное рабочее время;
 - направлять в профсоюзный комитет информацию о наличии вакантной должности или имеющейся у Работодателя работы и о возможных кандидатах на эту работу;
 - осуществлять прием соискателей на замещение вакантных должностей только в отсутствие Работников Института, которые могут и согласны выполнять имеющуюся у Работодателя работу, как обусловленную, так и не обусловленную их трудовым договором;
 - поддерживать легитимные инициативы Работников Института, способствующие сохранению занятости Работников и рабочих мест в Институте, в том числе поиск и предоставление информации о возможных формах и способах осуществления Институтom приносящей доход деятельности, о проблемах и научных направлениях, допускающих приложение научного потенциала Института.
- 5.4. Работодатель обязуется проводить сокращение численности или штата Работников Института только в том случае, когда им исчерпаны все возможные меры для сохранения рабочих мест, предусмотренные пунктом 5.5. Положения.
- 5.5. С целью сохранения рабочих мест при угрозе сокращения численности или штата Работников Института Работодатель обязуется:
- снижать общехозяйственные расходы;
 - изменять размеры или упразднять некоторые виды стимулирующих выплат;
 - временно ограничивать прием соискателей на замещение вакантных должностей;
 - по желанию Работников Института предоставлять им отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется соглашением Сторон;
 - переводить Работников Института с их согласия на неполное рабочее время или в установленных действующим законодательством Российской Федерации случаях вводить режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Института, в целом по Институту, с учетом мнения профсоюзного комитета, а так же с предупреждением об этом Работников Института не позднее, чем за два месяца до введения такого режима;
 - организовывать направление Работников, подлежащих сокращению, для получения дополнительного профессионального образования при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Институте;

переводить Работников Института с их письменного согласия внутри Института на другую имеющуюся у Работодателя работу;

рассматривать иные возможные меры сохранения рабочих мест по предложению профсоюзного комитета.

5.6. Применение вышеуказанных мер Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом путем направления ему информации о предстоящем мероприятии, за исключением тех, которые осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Не допускать массового (30 и более человек в течение 30 календарных дней) сокращения численности Работников Института без согласия профсоюзного комитета, за исключением истечения срока действия срочного трудового договора или решения вышестоящих органов.

5.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Института в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Института может привести к массовому увольнению Работников Института – не позднее чем за 3 месяца); в органы службы занятости сообщить информацию о возможных массовых увольнениях Работников Института, с указанием численности и категорий Работников Института, которых они могут коснуться, и сроки, в течение которого их намечено осуществить, в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

5.9. Предупреждать каждого Работника Института о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца в письменной форме. Работников, работающих на условиях срочного трудового договора, извещать об истечении срока его действия не менее чем за три дня до окончания договора.

5.10. По согласованию с руководителем сокращаемого подразделения предоставлять Работникам, подлежащим высвобождению, часть рабочего времени, но не менее 8 часов в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.11. Стороны договорились, что, помимо категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также следующие категории Работников Института:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по возрасту);

в семье научных работников, если один из супругов имеет официальный статус безработного;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;

одиноким матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет;

воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

- 5.12. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Института без принятия указанных в настоящем разделе мер не допускается.

Раздел 6. Трудовые отношения и режим рабочего времени

- 6.1. Трудовые отношения между Сторонами возникают на основании заключаемого ими трудового договора. Порядок заключения трудового договора и содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.2. Стороны заключают трудовой договор в письменной форме, с изложением основных условий трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника Института, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.
- 6.3. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса устанавливается действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
- 6.4. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.
- 6.5. Работодатель знакомит каждого вновь принимаемого Работника Института (до заключения трудового договора) с Уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника Института.
- 6.6. Прием на работу оформляется приказом Директора Института, издаваемом на основании заключенного трудового договора. Изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его прекращение регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.7. Обработка персональных данных Работника Института производится в соответствии с действующим законодательством. При передаче персональных данных Работника Института Работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать третьей стороне без письменного согласия Работника Института персональные данные, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника Института, а также в случаях, установленных действующим законодательством.
- 6.8. Стороны исходят из того, что в течение рабочего времени Работники Института должны исполнять свои трудовые обязанности, установленные трудовым договором. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.
- 6.9. Режим рабочего времени и времени отдыха в Институте, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, порядок приема и увольнения Работников Института, применяемые к Работникам Института меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической кинетики и горения им. В. В. Воеводского Сибирского отделения Российской академии наук.

6.10. По соглашению Сторон Работникам Института может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени Работникам Института устанавливается иное начало, окончание или иная общая продолжительность рабочего дня, при этом Работодатель обеспечивает отработку Работником Института суммарного количества рабочих часов в месяц.

По соглашению Сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников Института каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.11. Привлечение Работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Директора Института с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме не менее чем в двойном размере.

6.13. Привлечение отдельных Работников Института к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного 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.

6.14. При нахождении Работника Института в командировке по заданию Института режим рабочего времени устанавливается отдельно по согласованию с руководителем организации, в которую он командирован.

6.15. В Институте допускается выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время как Работниками Института (внутреннее совместительство), так и Работниками другой организации (внешнее совместительство).

При работе по совместительству продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников. Особенности работы по совместительству регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.16. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению Сторон. Работники Института извещаются о предстоящем изменении существенных условий труда, в том числе изменения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам Института, не позднее чем за два месяца до вступления новых условий в силу.

6.17. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами

условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника Института. По запросу профсоюзного комитета Работодатель предоставляет мотивированное обоснование вводимых изменений.

Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Институте работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 6.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель имеет право переводить Работника Института на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Институте с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Раздел 7. Режим отдыха

- 7.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Института продолжительностью 28 календарных дней, Работникам Института в возрасте до 18 лет – 31 календарный день, ежегодный основной оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученые степени, предоставляется большей продолжительности: Работникам Института, имеющим степень кандидата наук – 42 календарных дня, доктора наук - 56 календарных дней.

По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- 7.2. По письменному заявлению Работника Института и при наличии финансовых возможностей Работник имеет право заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным и кормящим женщинам, Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам Института, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях, не допускается.

- 7.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время могут следующие Работники Института:

имеющие детей в возрасте от 3 до 17 лет;

совмещающие работу с обучением;

Работники в возрасте до 18 лет;

и иные категории в случаях, оговоренных трудовым законодательством.

- 7.5. Руководители структурных подразделений обязаны в срок до 1 декабря текущего года представлять в отдел кадров Института график отпусков на следующий календарный год.

- 7.6. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет ежегодный

оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем другой, последнему по письменному заявлению предоставляется соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.7. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год производится в исключительных случаях в полном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники Института, не использовавшие очередной оплачиваемый отпуск до декабря текущего года, обязаны использовать отпуск в текущем рабочем году. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику Института в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, допускается с согласия Работника перенос отпуска на следующий рабочий год, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован Работником Института не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.8. Работнику Института на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

Работникам Института, осуществляющим уход за детьми, на основании письменного заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

7.9. Работники Института, имеющие детей, имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период данного отпуска за Работниками Института сохраняется место работы.

7.10. Научные работники, удовлетворяющие одному из следующих критериев:

соответствующие утвержденным квалификационным требованиям по занимаемой

должности по результатам последней проведенной аттестации;

совмещающие работу с обучением;

относящиеся к категории молодых ученых (до 35 лет), получивших ученую степень кандидата наук не ранее чем за 5 лет до подачи ходатайства о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на длительный срок

имеют право обратиться к Работодателю с ходатайством о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы длительностью до одного года для работы в ведущих научных учреждениях России или зарубежных стран, при этом руководитель или партнер научного работника в предполагаемом месте работы должен входить в число ведущих ученых в своей области.

7.11. Стороны исходят из того, что при публикации во время отпуска научных статей и других печатных материалов научный работник берет на себя обязательство включать Институт в качестве одного из мест своей работы.

При соблюдении этого условия по завершении отпуска научный работник имеет право, прибыв лично в Институт, обратиться к Работодателю с ходатайством о предоставлении еще одного отпуска сроком до одного года.

Раздел 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

8.1. Работодатель организует за счет Института подготовку, то есть профессиональное образование и профессиональное обучение (по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации), а также дополнительное профессиональное образование (по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации) Работников Института, в том числе изучение иностранных языков и прохождение других курсов, повышающих их профессиональный уровень. Подготовка осуществляется по согласованному

Работодателем и профсоюзным комитетом плану, составленному по заявкам руководителей подразделений и в пределах имеющихся средств, предусмотренных Работодателем.

- 8.2. При направлении Работника Института на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работнику Института, направляемому на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- 8.3. Для определения уровня профессиональной подготовки Работодателем проводится периодическая аттестация Работников Института.

- 8.4. Работодатель поддерживает работу Совета научной молодежи (далее - СНМ), в том числе при проведении мероприятий, проводимых с участием молодых специалистов, аспирантов и студентов, проходящих практику в Институте, совместно с СНМ проводит и финансирует регулярный конкурс научных работ молодых ученых без степени в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя.

- 8.5. Работодатель совместно с СНМ Института оказывает помощь аспирантам Института и соискателям ученой степени в процессе подготовки к защите, в том числе в оформлении диссертационных материалов, организует подготовительные курсы для сдачи кандидатских экзаменов.

- 8.6. Работодатель предоставляет творческие отпуска для написания кандидатских и докторских диссертаций научным работникам по их письменному заявлению.

Раздел 9. Формы и системы оплаты труда, нормирование труда

- 9.1. Оплата труда Работников Института складывается из:

должностных окладов (тарифных ставок);

компенсационных выплат – доплат, надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, за совмещение профессий (должностей), при выполнении работ различной квалификации, за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации), выплаты Работникам Института, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работу в особых климатических условиях, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;

стимулирующих выплат – надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат, выплачиваемых в соответствии с Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Положение);

начислений Работникам Института среднего заработка в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, таких, как: при предоставлении ежегодного отпуска и при выплате денежных компенсаций за неиспользованный отпуск; при направлении Работников Института в служебные командировки, при предоставлении дополнительных отпусков Работникам Института, совмещающим работу с получением образования, Работникам Института, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, при направлении на профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование, в случае сдачи Работниками Института крови и ее компонентов;

выплат социального характера - единовременных вознаграждений за: многолетний (свыше 5 лет) добросовестный труд в Институте; в связи с юбилейной датой по случаю достижения работником возраста 50 лет и через каждые последующие 10 лет; при достижении пенсионного возраста и других выплат в соответствии с Положением.

9.2. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем раз в полмесяца:

аванс 19 числа расчетного месяца;

окончательный расчет за месяц 4 числа месяца, следующего за расчетным.

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

9.4. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника Института:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику Института, 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.5. Заработная плата выдается Работникам Института путем перечисления денежных средств на счет кредитной организации, указанной в заявлении Работника Института, либо выплачивается в кассе Института.

9.6. Работодатель информирует профсоюзный комитет и Работников Института накануне дня выплаты о смещении сроков выдачи начисленной заработной платы в случае невозможности выплаты по независящим от Работодателя причинам. В этом случае после устранения вышеуказанных причин расчет производится в течение двух дней. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.7. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику Института выплат Работодатель индексирует задержанные суммы в размере не ниже одной стопятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.8. Для Работников Института, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно акту специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты.

9.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9.10. Основными критериями при аттестации Работников Института являются квалификация Работника Института с учетом стажа работы (для научных работников – также с учетом ученой степени), качество выполнения им своих должностных обязанностей и реальные достигнутые ими результаты. В состав аттестационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета.

9.11. Заработная плата Работника Института, отработавшего весь месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

При невыполнении Работником Института своих трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника Института.

При невыполнении Работником Института своих трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Сторон, за Работником Института сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Раздел 10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

10.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и необходимые производственно-бытовые условия Работникам Института в соответствии с положениями действующего законодательства по охране труда и соблюдать требования охраны труда при создании, реконструкции, пусконаладочных работах и эксплуатации научного и производственного оборудования, не допускать ввода в эксплуатацию оборудования, установок и технологий, не отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.1.2. Предусмотреть средства на проведение мероприятий по улучшению условий и по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

10.1.3. Поддерживать температуру в рабочих помещениях Института в пределах установленных санитарных норм.

10.1.4. Обеспечивать по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда Работникам Института, занятым на работах с вредными условиями труда при отсутствии данных о результатах проведения специальной оценки условий труда.

Работникам Института, занятым на работах с вредными условиями труда, выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

10.1.5. Проводить обязательные периодические медицинские осмотры Работников Института, работающих во вредных и опасных условиях труда, согласно спискам, представленным службой охраны труда Института, а также предварительные (при поступлении на работу) и внеочередные медицинские осмотры Работников Института для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

10.1.6. В случае уклонения Работника Института от прохождения обязательного медицинского осмотра отстранять его от работы без сохранения заработной платы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В случаях отстранения от работы Работника Института, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, производить оплату за все время отстранения от работы как за простой.

В случае отстранения Работника Института от работы по медицинским показаниям рассматривать вопрос о его переводе на другую работу с его письменного согласия, в соответствии с медицинскими показаниями.

10.1.7. Организовать проведение систематического обучения, инструктажа, проверки знания требований охраны труда Работников Института, включая руководителей подразделений, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

При необходимости совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать соответствующие инструкции, рекомендации и методические пособия.

10.1.8. Проводить специальную оценку условий труда с установленной законодательством периодичностью в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.9. Обеспечивать Работникам Института, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

приобретение и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, в соответствии с установленными нормами;

замену, хранение, ремонт, стирку, чистку, дезинфекцию, обеспыливание и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников.

10.1.10. Обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда женщин и Работников Института в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Института от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, реализацию мероприятий по их профилактике.

10.1.13. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника Института вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику Института (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника Института.

10.1.14. В случае смерти Работника Института, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, выплачивать за счет средств Работодателя единовременное пособие иждивенцу семье погибшего Работника в размере, не меньшем минимального размера оплаты труда.

10.1.15. Обеспечить деятельность совместной комиссии по охране труда. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;

предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.16. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников Института в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

- 10.1.15. Регулярно информировать Работников Института об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты в Институте.
- 10.2. Профсоюзный комитет в целях осуществления контроля в области охраны труда:
- 10.2.1. Осуществляет проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах.
- 10.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 10.2.3. Содействует Работникам Института в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного их жизни и здоровью по вине Работодателя.
- 10.2.4. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников Института.
- 10.2.5. В случае получения информации о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, направляет Работодателю представление об устранении этих нарушений.
- 10.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда Работников Института, таких как замеры освещенности, уровня шума, вибраций, электромагнитного, ионизирующего и лазерного излучений, содержания вредных веществ и других факторов, влияющих на здоровье и работоспособность Работников Института. Для проведения такой экспертизы профсоюзный комитет вправе привлекать профсоюзного инспектора труда.
- 10.2.7. Представляет заключение независимой экспертизы Работодателю с предложениями профсоюзного комитета по изменению или улучшению условий труда Работников Института.
- 10.3. Работники Института обязаны:
- 10.3.1. Строго соблюдать требования охраны труда.
- 10.3.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.
- 10.3.3. Своевременно информировать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
- 10.3.4. Сообщать Работодателю о нарушениях условий безопасного проведения работ.
- 10.3.5. 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 действующим законодательством.

Раздел 11. Социальные гарантии и льготы.

- 11.1. Работодатель обязуется:
- 11.1.1. Содержать в надлежащем порядке помещение для приема пищи, предоставлять необходимый инвентарь (посуду, чайник, СВЧ-печь).
- 11.1.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Института увольняемым Работникам Института выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ними средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

11.1.3. Обеспечивать первичную доврачебную медицинско-санитарную помощь в Институте, для чего включать в штат Института фельдшера и оборудовать медпункт, а также обеспечивать его работу необходимым оборудованием.

11.1.4. Пополнять медикаментами аптечки во всех подразделениях Института.

11.2. Профсоюзный комитет обеспечивает:

11.2.1. Организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Института и членами их семей, а также поддержание спортивных и культурно-массовых инициатив Работников Института в пределах текущих финансовых возможностей Института и профсоюзного комитета.

11.2.2. Организацию страхования жизни и здоровья работников по различным страховым программам, как-то: дополнительное медицинское страхование, страхование от клещевого энцефалита и т.д.

Раздел 12. Жилищно-бытовая сфера

Работодатель и профсоюзный комитет договорились:

12.1. Работодатель и профсоюзный комитет ведут учет нуждающихся в жилых помещениях Работников Института, для которых работа у Работодателя является основной работой.

12.2. Улучшение жилищных условий Работников Института может осуществляться путём:

принятия в члены жилищно-строительных кооперативов, создаваемых в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2008г № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства» и Приказа ФАНО России от 30.09.2016г. № 46-н «Об утверждении Правил формирования списка граждан, имеющих право быть принятыми в члены ЖСК, создаваемых в целях обеспечения жильем граждан в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2008г № 161-ФЗ;

получения социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильём молодых учёных подпрограммы «Обеспечение жильём отдельных категорий граждан» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы, утверждённой постановлением Правительства РФ от 17.12.2010г. № 1050 и Приказом ФАНО России от 10.12.2015г. № 51н.

12.3. Признание Работников Института нуждающимися в получении социальной выплаты или в принятии в члены ЖСК осуществляется жилищной комиссией, которая формируется из числа членов профсоюзного комитета и других Работников Института и утверждается Работодателем.

12.4. При наличии возможности у Работодателя, Работодатель предоставляет Работникам Института, не обеспеченным жилыми помещениями в городе Новосибирске, на период их трудовых отношений с Работодателем служебные жилые помещения.

12.5. Решение о предоставлении служебного жилого помещения принимается жилищной комиссией и утверждается Работодателем.

12.6. Служебные жилые помещения предоставляются по договорам найма специализированных жилых помещений.

12.7. Служебные жилые помещения не подлежат отчуждению, приватизации, бронированию, обмену, сдаче в поднаём, переустройству и перепланировке.

Раздел 13. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

13.1. Стороны договорились, что:

- 13.1.1. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии со своим уставом.
- 13.1.2. В соответствии с действующим законодательством Работодатель предоставляет профсоюзному комитету помещение и обеспечивает его хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.).
- 13.1.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюзной организации на основании их личных письменных заявлений в размере, предусмотренном уставом профсоюзной организации.
- 13.1.4. Работодатель гарантирует предоставление профсоюзному комитету необходимой информации по любым социально-трудовым и иным, непосредственно связанным с ними вопросам, касающимся деятельности Института.
- 13.1.5. Работодатель гарантирует в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 13.2. Для осуществления контроля соблюдения законодательства о труде и выполнения Коллективного договора уполномоченные представители профсоюзного комитета имеют право:
 - получать беспрепятственный доступ во все подразделения и помещения Института и осматривать любые рабочие места в Институте;
 - направлять Работодателю требования об устранении выявленных нарушений.
- 13.3. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных конференций Работников Института в рабочее время допускается только при согласовании с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за пять рабочих дней до даты их проведения).
- 13.4. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и социально-экономические вопросы в Институте, а также проекты таких актов. Работодатель в согласованные сроки рассматривает по существу данные предложения и проекты локальных нормативных актов и направляет профсоюзному комитету мотивированный ответ.
- 13.5. Не освобожденные от основной работы Работники профсоюзного комитета освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов и конференций, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумах и т.д.) с сохранением средней заработной платы по месту основной работы.

Раздел 14. Разрешение индивидуальных трудовых споров в Институте

- 14.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником Института или лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 14.2. Для решения индивидуальных трудовых споров в Институте создается Комиссия по трудовым спорам. Порядок её работы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации. Индивидуальный трудовой спор рассматривается Комиссией по трудовым спорам, если Работник Института самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.
- 14.3. Комиссия по трудовым спорам создается на основе равного представительства Работников Института и Работодателя. Представители Работников Института в комиссию избираются на

Конференции Работников Института. Представители Работодателя в комиссию направляются директором Института. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работников Института производится по мере необходимости Конференцией Работников Института. Изменение персонального состава Комиссии по трудовым спорам со стороны Работодателя производится по мере необходимости решением директора Института.

- 14.4. Срок обращения в Комиссию по трудовым спорам составляет три месяца со дня, когда Работник Института узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока Комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
- 14.5. Стороны заявляют о своем намерении использовать возможности Комиссии по трудовым спорам в качестве первой инстанции по урегулированию индивидуальных трудовых споров.

Раздел 15. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

- 15.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работниками Института и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов.
- 15.2. Интересы Работников Института при рассмотрении коллективных трудовых споров Сторон представляет профсоюзный комитет.
- 15.3. Работники Института принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения Работодателем, не использовать забастовку как метод давления на Работодателя.
- 15.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 16. Выполнение коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность Сторон

- 16.1. Стороны договорились о том, что Коллективный договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников Института в течение 10 дней после заключения путем размещения на сайте Института.
- 16.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять Работникам Института положения Коллективного договора и содействовать реализации их прав.
- 16.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией, сформированной в соответствии с разделом 2 Коллективного договора.
- 16.4. При проведении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представители Сторон, уклоняющиеся от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Коллективного договора, наказываются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.
- 16.5. Представители Сторон, осуществляющие контроль выполнения Коллективного договора, обязуются не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной или иной).

- 16.6.Стороны один раз в три года отчитываются в выполнении Коллективного договора на Конференции Работников Института. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон или их заместители.
- 16.7.В случае несвоевременного выполнения, частичного или полного невыполнения Работодателем условий Коллективного договора профсоюзный комитет оставляет за собой право на урегулирование разногласий в порядке, установленном примирительными процедурами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных трудовых споров.
- 16.8.Стороны признают необходимость принятия согласованных решений и урегулирования разногласий и обязуются принимать все необходимые меры для поиска компромисса при возникновении спорных ситуаций.
- 16.9.Представители Работодателя либо профсоюзный комитет, виновные в невыполнении или нарушении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.
- 16.10.Представители Работодателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 17. Заключительные положения

- 17.1.Работодатель обеспечивает размещение коллективного договора на сайте Института и ознакомление с ним Работников Института в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь принимаемых на работу Работников Института знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 17.2.Все социальные и трудовые выплаты Работникам Института, предусмотренные настоящим Коллективным договором и не являющиеся обязательными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, производятся Работодателем при наличии соответствующих денежных средств, разрешенных к такому использованию действующим законодательством.
- 17.3.В решении всех вопросов, не оговоренных настоящим Коллективным договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
- 17.4.Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
на 23 листах

Директор Института Батрацкий В.А.

