

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института автоматики и электрометрии

Сибирского отделения Российской академии наук

на период с « 31 » января 2025 г. по « 31 » января 2028 г.

Принят на конференции трудового коллектива
ИАиЭ СО РАН « 31 » января 2025 г.

От Работодателя:

Директор ИАиЭ СО РАН

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации ИАиЭ СО РАН



С. А. Бабин

« 31 » января 2025 г.

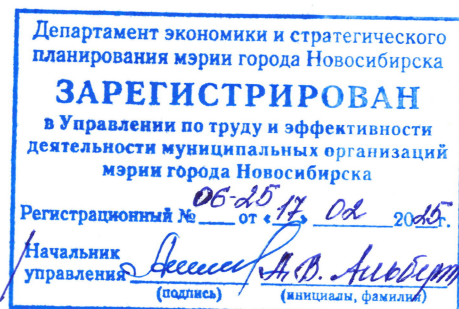
М.П.



К. Ю. Котов

« 31 » января 2025 г.

М.П.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Предмет договора.....	8
3. Трудовой договор.....	8
4. Хозяйственно-экономическая деятельность Института	9
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников.....	10
6. Рабочее время и время отдыха.....	11
7. Охрана труда и здоровья	14
8. Оплата труда.....	17
9. Социальное страхование, гарантии и защита работников Института.....	21
10. Бытовые условия работников и организация общественного питания.....	23
11. Жилищные условия работников.....	23
12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.....	24
13. Контроль за выполнением коллективного договора.....	25

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института автоматики и электрометрии Сибирского отделения Российской академии наук (именуемый далее – «Институт») в лице Профсоюзного комитета ИАиЭ СО РАН (председатель – Котов К.Ю.), именуемый далее «Профком», и Институт, в лице директора ИАиЭ СО РАН чл.-корр. РАН Бабина С.А., именуемый далее "Работодатель".

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы (ст.43 ТК РФ).

Наряду с членами профсоюза Профком также представляет и защищает работников, не состоящих в нем, но уполномочивших Профком представлять их интересы.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

— практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. 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 и деловыми партнерами.

Работодатель признает Профком единственным представителем профсоюза Института и работников Института, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива либо на расширенном совместном собрании Работодателя, профкома и совета председателей профгрупп, либо на заседании Ученого совета. При этом ежегодно утверждается Работодателем и согласовывается с профкомом сметы и мероприятия по улучшению условий труда сотрудников Института.

В период подготовки к ежегодному отчёту Работодателя и Профкома по финансовой и административно-хозяйственной деятельности руководители подразделений вправе не позднее, чем за две недели, сформулировать вопросы руководителям соответствующих служб для обсуждения на собрании трудового коллектива.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры для принятия нового коллективного договора, при этом действующий коллективный договор продлевается до подписания нового коллективного договора.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- укреплять материально-техническую базу ИАиЭ СО РАН;
- планировать и организовывать хозяйственную, предпринимательскую, научную деятельность;
- финансировать социально-экономические программы;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию 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 в порядке и сроки, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами Института, трудовым договором, настоящим коллективным договором;
- на основании указаний Учредителя, основанных на распоряжениях Правительства Российской Федерации принимать меры по увеличению оплаты труда работников;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации к высокопроизводительному труду;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- удовлетворять бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- информировать сотрудников о положении дел в Институте на общих собраниях в соответствии с п.1.6.
- Способствовать увеличению численности молодёжи, её научному росту, оказывать помощь аспирантам и соискателям учёной степени при подготовке к защите диссертаций, в том числе компенсировать расходы, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикацией авторефератов.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение ими трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- изучать условия труда работников и вносить предложения по их улучшению, анализировать уровень заболеваемости и намечать меры по ее снижению;
- организовывать помощь на дому и в стационаре заболевшим работникам (в том числе и финансовую);
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшения качества продукции и услуг, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

— соблюдать конфиденциальность сведений, если действующими нормативными актами они отнесены к государственной или коммерческой тайне;

— повышать свою квалификацию и эффективность научно-производственного процесса.

1.10. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 31.01.2025 по 31.01.2028. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива, если эти изменения не ухудшают положения работников. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников: размещен на сайте Института в разделе Профкома. Работники Института могут ознакомиться с текстом коллективного договора в читальном зале библиотеки, канцелярии Института по требованию работника.

1.13. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с Работодателем по вопросам применения коллективного договора, трудового договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудовой коллектив и Работодатель создают комиссию по трудовым спорам. Состав комиссии по трудовым спорам: 4 представителя работников, избираемых на конференции трудового коллектива или делегируемых профсоюзным комитетом, и 4 назначенных Работодателем должностных лица: начальник юридического отдела, начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, заместитель директора.

1.14. Работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы сотрудников - членов профсоюза, с их письменного согласия, и перечислять их на счет профкома, а также на счет вышестоящей профсоюзной организации (Профсоюз СО РАН, Профсоюз работников СО РАН) через бухгалтерию.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.16. Работодатель и назначенные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством за выполнение коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Института, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями Трудового Кодекса РФ.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Института.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре (не более пяти лет), в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 5 (пять) рабочих дней до увольнения, расторжение осуществляется с учетом положений ст. 79 ТК РФ.

Заключение трудовых договоров с научными работниками Института осуществляется с учетом положений ст. 336.1 ТК РФ.

3.2. 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. Перевод на другую работу по инициативе Работодателя допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

3.3. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, иным нормативным актом.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе

(кроме лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность Института

Работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Вести рационально хозяйственную и экономическую деятельность Института. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом, спецодеждой, предохранительными приспособлениями и т.д.

4.2. Решать с участием Профкома нижеперечисленные вопросы:

4.2.1. Определение источников и объема средств, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.2.2. Проведение ежегодного отчета перед коллективом Института на расширенном заседании Учёного совета по вопросу о получении и расходовании бюджетных средств и средств, полученных от хозяйственной деятельности Института.

4.2.3. Реорганизация, сокращение штатного расписания.

4.2.4. Определение основных направлений деятельности Института, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация неэффективных производственных структур.

4.2.5. Увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81, 82 Трудового кодекса РФ.

4.3. Профком признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

4.4. Работодатель берет на себя обязательства при направлении работников в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках.

5. Занятость и условия высвобождения работников

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Института, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно рассматриваются Работодателем с участием Ученого совета и Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей работников. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.2. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 (два) месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Института на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 (два) месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

5.4. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Институте.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

6.1. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профкомом, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

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

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) за исключением отдельных категорий работников, поименованных в Правилах внутреннего трудового распорядка. Для водителей продолжительность работы определяется в соответствии с Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

6.3. Перерывы в работе, выходные и праздничные дни предоставляются работникам Института согласно ст.ст.108-113 ТК РФ.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного распоряжения руководителя по согласованию с Профкомом.

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных ТК РФ (работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году, работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней) Работодатель обязан предоставить такой отпуск.

6.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на 1 (один) час – для всех работающих;
- на 2 (два) часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

При установлении режима работы работодатель учитывает, что для некоторых категорий работников законом ограничена продолжительность работы.

Работодатель обязан применять льготы по страховым взносам, обложению доходов инвалидов по НДФЛ, а также предоставлять дополнительные дни к ежегодно оплачиваемому отпуску.

Работник у которого изменился статус, обязан не позднее трех рабочих дней сообщать работодателю в письменной форме о смене своего статуса.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказом директора Института предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в количестве 7 рабочих дней в соответствии со ст.ст. 92, 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 научным работникам, имеющих ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;
- кандидатам наук - 36 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

6.7. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с Профкомом (ст. 123 ТК РФ). Работодатель производит выплату отпускных не позднее чем за три календарных дня до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Продолжительность и количество других частей определяются графиком отпусков и соглашением сторон трудового договора.

Если стороны не могут достичь соглашения, то предоставляется отпуск полной продолжительности.

Перенос ежегодно оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника с согласованием работодателя. При условии, если отпуск переносится на более поздний срок, то этот срок должен быть не позднее завершения рабочего года по конкретному работнику.

Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, при котором работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически можно привлекать к выполнению их трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (как до начала, так и после окончания рабочего дня (смены)). И за работу в таком режиме полагается компенсация в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается соответствующим Положением.

6.8. Работодатель и Профком обязуются:

6.8.1. Вести работу по развитию базы отдыха. В конце каждого года утверждается смета расходов Института на поддержание и развитие базы на следующий календарный год. Профком осуществляет распределение путевок на базу отдыха, ежегодно совместно с администрацией Института утверждает стоимость путевок.

6.8.2. Деятельность базы отдыха направлена на выполнение социально-экономических программ, направленных на повышение производительности труда (п. 1.9).

6.8.3. Проводить празднование Дня Победы с участием в нём пенсионеров, в том числе неработающих и вышедших на пенсию во время работы в Институте.

6.9. Работодатель обязуется выделять транспорт для доставки отдыхающих на базу отдыха и обратно.

6.10. Профком обязуется:

6.10.1. Проводить вечера отдыха для работников Института.

6.10.2. Выделять средства на проведение культурно-массовой и спортивно-массовой работы из бюджета профкома и в соответствии со сметой.

6.10.3. Контролировать хранение и использование спортивного инвентаря.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

7.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, оценки уровня профессиональных рисков.

7.1.3. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом проведения специальной оценки условий труда.

7.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и осуществлении технологических процессов.

7.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья.

7.1.6. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Организовывать проведение предварительных при поступлении на работу (до заключения трудового договора) и периодических медицинских осмотров работников согласно статьям 212, 213 Трудового кодекса РФ и Перечню работ, профессий и должностей, утверждаемому Работодателем и Профкомом, допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей после прохождения обязательных медицинских осмотров, а в случаях медицинских противопоказаний не допускать к работе.

7.1.8. Организовывать проведение обязательного психиатрического освидетельствования согласно постановлению Правительства Российской Федерации.

7.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно Перечням профессий и должностей, рабочих мест, утверждаемым Работодателем и Профкомом.

7.1.10. Обеспечивать регулярный контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (воздух рабочей зоны, освещенность, эффективность работы вентиляционных систем и других факторов, включая температурный режим в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами), а также учёт времени нахождения работников во вредных условиях труда.

7.2. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников Стороны заключают Соглашение на проведение мероприятий в области улучшений условий труда, техники безопасности и производственной

санитарии в Институте. Реализация Соглашения осуществляется согласно ежегодной смете.

7.3. Работодатель обязуется проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных приемов выполнения работ.

Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты, согласно проведенной специальной оценке условий труда.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.5. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда (далее—ОТ) в Институте создается комитет (комиссия) по ОТ на паритетной основе из представителей работодателя и ПК. Комитет (комиссия) по ОТ организует совместные действия работодателя и ПК по обеспечению требований ОТ, предупреждению производственного травматизма, а также организует проведение проверок условий и охраны труда, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда и здоровья (ст. 218 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать разработку нормативов безопасности труда на оборудовании, разработанном в Институте. Методическая помощь по проведению данных работ возлагается на специалиста ОТ.

7.7. Стороны устанавливают порядок материального поощрения работников, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Институте.

7.8. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда по утвержденному плану, ежегодно заключать соглашение по улучшению условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий для работников Института.

7.9. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.10. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.11. Работодатель может предоставлять дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда на основании ТК РФ и согласно результатам проведенной специальной оценке условий труда.

7.12. При приеме на работу Работодатель обязуется компенсировать работникам документально подтвержденные затраты на прохождение предварительного медицинского осмотра по направлению отдела кадров.

7.13. Работодатель гарантирует выплату среднего заработка работником за дни прохождения диспансеризации, за исключением: если во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник решил пройти диспансеризацию.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Каждый работник имеет право на оплачиваемый выходной день в соответствии со своей возрастной категорией. Количество оплачиваемых выходных для прохождения диспансеризации зависит от возраста работника и его статуса:

- 1 оплачиваемый выходной раз в 3 года - для сотрудников до 39 лет включительно;
- 1 оплачиваемый выходной 1 раз в год - для работников от 40 лет и старше;

- 2 оплачиваемых выходных ежегодно - для работников, которые имеют статус предпенсионера, для тех, кому до пенсионного возраста осталось 5 лет и меньше, или пенсионера.

День для прохождения диспансеризации предоставляется на основании заявления работника и приказа директора.

Обозначение дня диспансеризации в таблице учета рабочего времени «Д».

Расчет среднего заработка для оплаты выходного дня диспансеризации осуществляется исходя из фактически отработанного времени за предшествующие 12 месяцев. Работник не вправе претендовать на оплату дня для диспансеризации, если использовал его не по назначению.

Оплата исходя из среднего заработка производится из расчета 8 часов за рабочий день.

7.14. При приеме на работу Работника, который является совместителем (трудоустроен по двум и более местам работы), такой Работник обязуется написать заявление о том, какой из работодателей будет оплачивать Работнику первые три дня нетрудоспособности.

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Определять размер заработной платы работников в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Института.

8.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Размер доплаты устанавливается по договоренности между работником и работодателем в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

8.3. Осуществлять премирование работников за основные результаты производственной деятельности в соответствии со ст.ст.135 и 144 ТК РФ, соответствующими Положениями и Правилами (Общие правила стимулирующих выплат, Положение о порядке стимулирующих выплат сотрудникам научных подразделений, Положение о прибыли), и принятыми в соответствии с ними локально-нормативными актами.

8.4. Осуществлять другие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ИАиЭ СО РАН.

8.5. Извещать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их вступления в силу.

8.6. Принимать меры по увеличению размера заработной платы во исполнение распоряжений Правительства РФ. Повышение оплаты труда или индексация размеров должностных окладов производится в соответствии с распоряжениями Правительства Российской Федерации или распоряжениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института. Индексация размеров должностных окладов в Институте может быть проведена по решению директора Института (иного уполномоченного лица) при наличии финансового обеспечения.

8.7. Оплата труда работников производится в соответствии с их письменным заявлением путем перечисления денежных средств на банковские счета работников или через кассу Института два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа расчетного месяца; заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расходы по открытию зарплатных счетов и их обслуживанию в банках производятся за счет средств Работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц направляются работникам по электронной почте не позднее рабочего дня до выдачи заработной платы.

8.8. Решения, касающиеся повторного трудоустройства сотрудника, могут осуществляться при участии Профкома.

8.9. Привлекать работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого рабочего или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения (ст. 99 ТК РФ).

8.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, сохранять их средний заработок на весь срок обучения.

8.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохранять за работником средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника (ст. 157 ТК РФ).

8.13. Отпускные за время отпуска выплачивается не позднее 3 (трех) календарных дней до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

8.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с соблюдением условий, установленных законом (ст. 142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

8.15. При приеме на работу дистанционного работника работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором оговариваются следующие условия:

- материально – техническое оснащение оборудованием работника для выполнения им трудовой функции;
- согласие работодателя о праве работника в интересах работодателя использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства;
- размер, порядок и сроки компенсационных выплат за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;
- размер и порядок возмещения расходов, связанных с организацией и содержанием дистанционного рабочего места.

Компенсация дистанционному работнику затрат, которые связаны с использованием в работе его личного (арендованного) оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, не облагается НДФЛ в размере не более 35 руб. за каждый день дистанционной работы либо в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов работника (п. 1 ст. 217 НК РФ).

8.16. Начисление районного коэффициента для дистанционных работников:

Из определения дистанционной работы в соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ следует, что для работника местом постоянной работы является место его нахождения.

Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от фактического места выполнения им трудовой функции.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней сообщать работодателю о смене фактического пребывания, а также возможности (невозможности) сохранения прежних условий договора в части применения ставки районного коэффициента.

8.17. Премияльные выплаты осуществляется по решению работодателя, не входят в число обязательных выплат. Направлены на поощрение работников, которые продолжают работать в Институте и вносить свой вклад в перспективы его развития.

8.18. Порядок оплаты сверхурочной работы зависит от того, берет работник за нее другие часы отдыха или нет (ст. 152 ТК РФ).

Условие о времени отдыха	Как оплачивается
Отдых предоставлен	Отработанное сверхурочно время оплачивается в одинарном размере как обычное рабочее время, время отдыха не оплачивается
Отдых не предоставлен	— первые два часа сверхурочной работы за день оплачиваются в полуторном размере; — третий и последующие сверхурочные часы за день - в двойном размере.

8.19. Работникам на окладе, работа в выходной (нерабочий праздничный) день оплачивается дополнительно к установленному месячному окладу. Размер доплаты за работу в такой день зависит от того (ст. 153 ТК РФ, разд. 5 Рекомендаций Роструда от 02.06.2014, Письмо Минтруда от 01.02.2017 N 14-1/В-61):

- трудился работник в пределах или сверх месячной нормы рабочего времени;
- берет он за этот день отгул или нет.

Расчет доплаты за работу в выходной (праздничный) день работнику на окладе при 40-часовой рабочей неделе:

1) Если работник привлекался к работе в выходной день отчетного месяца и за отработанный выходной взял отгул в этом же месяце, то это в пределах нормы рабочего времени отчетного месяца. Работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

2) Если работник привлекался к работе в выходной день отчетного месяца и за отработанный выходной взял отгул в следующих периодах за отчетным месяцем, то это больше нормы рабочего времени отчетного месяца. Работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3) Если работник привлекался к работе в выходной день отчетного месяца и за отработанный день выходной не брал, то это сверх нормы рабочего времени на 8 часов. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

Заявление о том, будет ли работник брать отгул, предоставляется им до конца месяца, в котором он трудился в выходной (праздничный) день.

При расчете доплаты за работу в выходные и праздники учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда.

8.20. Порядок расчетов по заработной плате между работодателем и работником в случае перерасчета отпуска при условии, что работник во время отпуска заболел и перенес ежегодно оплачиваемый отпуск за пределы отчетного квартала (года):

- работник добровольно возвращает излишне выплаченную сумму отпускных в кассу учреждения или на расчетный счет не позднее 5 рабочих дней с даты издания приказа «О переносе отпуска»;
- работодатель засчитывают сумму по перерасчету отпуска в счет будущих выплат;
- работодатель по заявлению работника удерживает из заработной платы излишне выплаченную сумму отпускных.

9. Социальное страхование, культура и спорт, гарантии и защита работников Института

Работодатель обязуется:

9.1. Совместно с Профкомом решать вопросы распределения путевок на отдых и лечение работников, путевок в оздоровительные лагеря для детей работников.

9.1.1. Нести затраты на социальные нужды по согласованной с Профкомом смете в рамках формирования плана финансово-хозяйственной деятельности на следующий (-ие) финансовый (-ые) год (ы).

9.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы

Социального фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в случаях:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве – 20 000 рублей;
- в случае необходимости проведения работнику операции по жизненным показаниям - 15 000 рублей;
- в случае смерти работника – 20 000 рублей;
- работникам при рождении ребенка – 20 000 рублей на каждого родителя из числа работников Института;

9.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель:

9.4.1. Бесплатно предоставляет автотранспорт семье умершего работника для организации ритуальных мероприятий.

9.4.2. По возможности оказывает иную помощь родственникам работника при похоронах работника.

9.4.3. Организует по возможности медицинскую помощь работникам в имеющемся в ИАиЭ СО РАН медицинском кабинете.

9.4.4. Заключает договор добровольного медицинского страхования работников в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Института на текущий год.

9.4.5. По программе добровольного медицинского страхования обеспечить индексацию страховой суммы на обслуживание и лечение с учетом уровня инфляции за год при наличии финансирования

9.4.6. Начисленные по листу нетрудоспособности суммы за счет Работодателя выплачиваются работнику в составе ближайшей выплаты заработной платы.

9.4.7. Выделяет профсоюзному комитету автотранспорт для вывоза работников и грузов на организационно-технические мероприятия на базе отдыха.

9.4.8. Оборудует места курения вытяжной вентиляцией.

9.5. Профком обязуется:

9.5.1. Информировать профоргов (представители профсоюзной организации в трудовом коллективе) об имеющихся возможностях Института по оздоровлению работников.

9.5.2. Осуществлять распределение путевок на санаторно-курортное лечение среди работников согласно степени необходимости (обязательное, желательное или профилактическое) и стажа работы в Институте.

9.6. Работодатель и Профком обязуются:

— оказывать поддержку в проведении культурно-массовых и физкультурных мероприятий среди сотрудников Института (вечера отдыха, спортивные соревнования и т.д.), в развитии спортивных секций, выделять автотранспорт для спортивных и культурно-массовых мероприятий, принимать меры по оборудованию спортивных площадок для оздоровительных мероприятий и спортивных занятий;

— оказывать помощь ветеранам войны и труда Института, поддерживать деятельность Совета ветеранов по улучшению социально-бытовых условий ветеранов.

10. Бытовые условия работников и организация общественного питания

10.1. Работодатель обязуется принимать участие в мероприятиях по организации питания работникам Института на его территории, в том числе путём предоставления подготовленных помещений.

10.2. Профком обязуется регулярно следить за организацией питания в Институте, оказывать помощь в улучшении обслуживания его работников.

10.3. Работодатель предоставляет в пользование на безвозмездной основе профсоюзной организации Института помещения, расположенные в здании корпус-переход (подвал № 13 – 22, площадью 105,2 кв.м.) и в здании подстанции и венткамеры (1 этаж № 10, 11 и антресоли № 3 – 11 площадью 271,5 кв.м.) для организации физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11. Жилищные условия работников

11.1. Работодатель и Профком обязуются своевременно доводить до сведения работников информацию о жилищных программах всех уровней и совместно подготавливать необходимые решения и документы на основе предлагаемых в этих программах критериев участия работников. Работодатель и Профком обязуются принимать решения совместно с Советом научной молодежи в части программ, имеющих преференции для молодых работников, и распределения мест в общежитиях.

11.2. Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие по вопросу улучшения жилищных условий всем сотрудникам, имеющих в этом потребность, и/или не проживающих в Новосибирском Академгородке.

11.3. Работодатель и Профком обязуются оказывать активное участие в организации жилищных кооперативов, жилищно-строительных кооперативов с господдержкой, при достаточном количестве сотрудников, имеющих потребность в улучшении жилищных условий и/или не проживающих в Новосибирском Академгородке.

12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Работодатель признает исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

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

12.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

12.3. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

12.4. Работодатель согласовывает с Профкомом локальные нормативные акты организационного характера, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в Профком, представляющий интересы большинства работников Института. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае непредоставления мотивированного мнения по проекту в письменной форме, проект считается согласованным и вступает в силу. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и мотивированно на них отвечать.

Разногласия решаются в порядке, установленном законодательством (ст. 372 ТК РФ).

12.5. Для функционирования представителей профсоюзной организации предоставляется помещение, средства коммуникации, возможность размещения информации в доступном месте (на информационном стенде).

По заявке Профкома, согласованной с уполномоченным представителем дирекции, поданной не менее чем за 2 (два) дня, ему предоставляется автотранспорт.

12.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях Исполкома, Совета председателей и комиссий, на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

12.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников Института по соблюдению и защите своих моральных и материальных прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом действующих Региональных соглашений между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области, носящих рекомендательный характер.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации Договора.

13.2. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

Все изменения и дополнения к Договору должны оформляться в виде дополнительных соглашений и регистрироваться в установленном порядке.

13.3. Оперативный контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией, в состав которой входят представители Работодателя и Профкома на паритетных началах.

13.4. Комиссия информирует трудовой коллектив Института о результатах своей деятельности.

13.5. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение Договора в соответствии с законами и другими нормативными актами Российской Федерации.

13.6. При обнаружении нарушений выполнения условий Договора одной из сторон в письменной форме делается представление в адрес Работодателя или Профкома.

Коллективный договор утвержден на конференции трудового коллектива, подписан в трёх экземплярах (первый передается надзорным органам, второй хранится у юриста Института, третий хранится у председателя ПК).

Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
Институт автоматики и
электрометрии Сибирского
отделения Российской академии
наук (ИАиЭ СО РАН)

Директор ИАиЭ СО РАН



С. А. Бабин

Общественная
первичная профсоюзная
организация ИАиЭ СО РАН

Председатель профсоюзного
комитета ИАиЭ СО РАН



К. Ю. Котов

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
26 (двадцать шесть) листов

Должность Директор ИАиЭ СО РАН

Подпись _____

(С.А. Бабин)

« 31 » января 2025 г.

