

Представитель Работодателя:
Генеральный директор, чл.-к. РАН
ЯНЦ СО РАН



М.П. Лебедев
2022 г.

Представитель Работников:
Председатель Единого
представительного органа

Г.В. Ширман
"28" декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федерального исследовательского центра «Якутский научный центр Сибирского отделения
Российской академии наук» (ЯНЦ СО РАН)
на 2023-2025 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)		
№	16	
«31»	01	2023 г.
Подпись	<u>[Signature]</u>	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	7
4. ОПЛАТА ТРУДА	8
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	14
7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	17
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.....	18
9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	18
10. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, КУЛЬТУРА, СПОРТ.....	19
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	20
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА.....	22
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Якутский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» (далее - ЯНЦ СО РАН) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция), Уставом профсоюза работников РАН, Положением об обособленных подразделениях ЯНЦ СО РАН, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации на 2021-2023 г.г., направленными на обеспечение социальной защиты Работников ЯНЦ СО РАН.

1.2. Сторонами Договора являются: Работодатель ЯНЦ СО РАН (включающий Головной центр и обособленные подразделения (институты) в лице генерального директора Лебедева Михаила Петровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники ЯНЦ СО РАН, представленные в лице председателя Единого представительного органа Ширмана Григория Владимировича.

Структура ЯНЦ СО РАН:

- Головной центр;

- Обособленные подразделения:

- Институт космофизических исследований и аэронавтики (ИКФИА СО РАН);
- Институт биологических проблем криолитозоны (ИБПК СО РАН);
- Институт проблем нефти и газа (ИПНГ СО РАН);
- Институт физико-технических проблем Севера (ИФТПС СО РАН);
- Институт горного дела Севера (ИГДС СО РАН);
- Якутский научно-исследовательский институт сельского хозяйства (ЯНИИСХ);
- Институт гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера (ИГИиПМНС СО РАН).

В обособленных подразделениях от имени работодателя выступают Директора обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН, действующие на основании Доверенностей и Положения об обособленных подразделениях, от имени Работников выступают выборные органы первичных профсоюзных организаций обособленных подразделений, действующие на основании Положения о первичных профсоюзных организациях.

1.3. Настоящий Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Положения настоящего Договора распространяются на всех Работников ЯНЦ СО РАН и обязательны для выполнения Работодателем, Работниками и выборными органами первичных профсоюзных организаций обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН (далее - Профком).

1.5. Во исполнение Договора ЯНЦ СО РАН могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные правовые акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования

ЯНЦ СО РАН, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ЯНЦ СО РАН (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации ЯНЦ СО РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности ЯНЦ СО РАН любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.9. При ликвидации ЯНЦ СО РАН настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Договор хранится в отделах кадров обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН и Профкоме.

1.11. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до Работников путем размещения на официальном сайте ЯНЦ СО РАН <http://www.prez.yasn.ru/> в течение 10 рабочих дней после его подписания Сторонами.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право (ст. 21 ТК РФ) на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- работу в режиме дистанционной работы на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в пределах, предусмотренных настоящим Договором, действующим законодательством и учредительными документами ЯНЦ СО РАН;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны (ст. 21 ТК РФ):

- также
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, производственной инструкцией (при наличии);
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Руководства, не противоречащие трудовому законодательству;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
 - незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- содействовать Работникам в повышении своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, другими способами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

2.4.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Не допускать принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и трудовых договоров, ухудшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

2.4.3. Обеспечивать разработку локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников ЯНЦ СО РАН в случаях, предусмотренных ТК РФ, с учетом мнения выборного органа Профкома.

2.4.4. Обеспечить порядок хранения и использования персональных данных с соблюдением требований ТК РФ. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.

2.4.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4.7. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.4.8. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

2.4.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и другими нормативно-правовыми актами, утвержденные Президентом или Правительством РФ, регулируемыми размер заработной платы в отрасли.

2.4.10. Ежегодно предоставлять Работникам информацию, согласованную с представителями Профкома, о результатах деятельности и о финансовом состоянии ЯНЦ СО РАН в режиме онлайн, размещая данные на официальном сайте ЯНЦ СО РАН.

2.4.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ.

2.4.12. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для подготовки и заключения коллективных договоров, соглашений и осуществления контроля над их выполнением.

2.4.13. Ознакомить Работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.14. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах заявителям в определенный законом срок.

2.4.15. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах (ст. 22 ТК РФ).

2.4.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.4.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами (ст. 22 ТК РФ).

2.4.18. По запросу Профкома предоставлять информацию об объеме расходов, направляемых на охрану труда.

По запросу Профкома предоставлять информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, ставках заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности ЯНЦ СО РАН и другую необходимую информацию по социально-трудовым отношениям.

2.4.19. Ежегодно информировать Профком о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, АУП, МОП), о мероприятиях по стимулированию Работников, о расходовании экономии фонда оплаты труда.

2.4.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Профком как выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы Работников, обязан:

- способствовать улучшению условий труда Работников (ст. 210 ТК РФ; ст. 11 ФЗО «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N10-ФЗ);

- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Договора, других актов, регулирующих трудовые отношения (ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N10-ФЗ);

- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий (ст. 22 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N10-ФЗ);

- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N10-ФЗ);

- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде (ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N10-ФЗ);

- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- обеспечивать контроль над выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

- оказывать Работникам помощь по вопросам применения ТК РФ и других нормативных правовых актов в части регулирования трудовых отношений;

- содействовать устранению социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.;

- оказывать по мере возможностей бюджета профсоюза материальную помощь членам профсоюза;

- в период действия настоящего Договора Профком содействует в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных в Договоре норм;

- своевременно отвечать на мотивированные запросы Работодателя, предоставляя полную информацию, касающуюся социально-трудовых отношений, в том числе и при разрешении трудовых споров.

2.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ЯНЦ СО РАН, Работодатель обязан учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения в ЯНЦ СО РАН строятся на основе трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по письменному соглашению его Сторон.

3.4. При приеме на работу Работодатель или представитель кадровой службы обязан ознакомить Работника с Уставом, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме.

3.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.7. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, в соответствии с п.2 ч. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) Работодатель информирует об этом Профком не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

3.8. Увольнение работника за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, за разглашение конфиденциальной информации производится по результатам служебной проверки в соответствии с порядком, установленным ст. 193 ТК РФ.

3.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ЯНЦ СО РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником ч. 5 ст. 75 ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников ЯНЦ СО РАН устанавливается в соответствии с ведомственными нормативными документами, Положением об оплате труда работников ЯНЦ СО РАН, которые являются отдельными локальными нормативными актами Головного центра и обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН (институтов).

4.2. Заработная плата включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц за фактически отработанные дни согласно табеля учета рабочего времени с соблюдением интервала не более 15 дней между платежами.

Заработная плата выплачивается в конкретные даты для работников Головного центра и обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН, установленные локальными правовыми актами путем перечисления денежных средств на банковские счета кредитных учреждений, открытые по заявлению работников.

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

Выплата заработной платы производится в следующие сроки:

- Головной центр ЯНЦ СО РАН - 3 и 18 числа каждого месяца;

Обособленные подразделения (институты) :

- Институт космофизических исследований и аэронауки (ИКФИА СО РАН) - 4 и 19 числа каждого месяца;

- Институт биологических проблем криолитозоны (ИБПК СО РАН)- 4 и 19 числа каждого месяца;

- Институт проблем нефти и газа (ИПНГ СО РАН) - 3 и 18 числа каждого месяца;

- Институт физико-технических проблем Севера (ИФТПС СО РАН) - 1 и 16 числа каждого месяца;

- Институт горного дела Севера (ИГДС СО РАН) - 1 и 16 числа каждого месяца;
- Якутский научно-исследовательский институт сельского хозяйства (ЯНИИСХ) - 10 и 25 числа каждого месяца;
- Институт гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера (ИГИиПМНС СО РАН) - 1 и 16 числа каждого месяца.

4.4. Начисление и выплата заработной платы работника производится в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, определенной трудовым договором для каждого работника, а также в соответствии с трудовым законодательством и иными подзаконными, локальными нормативно-правовыми актами.

4.5. Должностные оклады руководителей, специалистов, рабочих и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем - в Головном центре ЯНЦ СО РАН Генеральным директором, в обособленных подразделениях (институтах) - руководителем, наделенным данным правом (если иное не предусмотрено и не отрегулировано отдельными локальными актами ЯНЦ СО РАН).

4.6. Размер заработной платы, без учета компенсационных выплат за особые условия труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

4.7. Индексация оплаты труда производится в порядке, установленном трудовым законодательством на основании постановления или распоряжения Правительства Российской Федерации.

4.8. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151, ст. 60.2 ТК РФ) и в пределах размеров, определенных Положением об оплате труда.

4.9. Стимулирующие выплаты научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений формируются из средств федерального бюджета и прочих источников, ориентированы на поощрение их личного вклада в развитие науки за конкретные результаты, работы с учетом выполненного объема и сложности. Условие выплат регламентируется отдельными локальными нормативными актами Головного центра и обособленных подразделений (институтов) с учетом финансово-экономического положения.

4.10. Работникам, защитившим кандидатские и докторские диссертации, при наличии средств экономии фонда оплаты труда, по решению руководителя Головного центра и руководителей обособленных подразделений (институтов) предусматривается выплата единовременного материального вознаграждения из фонда стимулирующих выплат на основании локально- нормативных, правовых актов.

4.11. Выплаты стимулирующего характера другим категориям работников, выполняющим функции административно-управленческого, вспомогательного и прочего характера направленные на содержание материально-технической базы, поддержания работоспособности ЯНЦ СО РАН и выполнения прочих уставных задач могут осуществляться по итогам работы ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

4.12. Оплата командировочных расходов работников ЯНЦ СО РАН, включая суточные и полевое довольствие, производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством, конкретные размеры выплат устанавливаются локально нормативными актами Головного центра и обособленных подразделений.

4.13. Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска

производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.14. Согласно ч.9 ст. 136 ТК РФ отпускные выплачиваются работникам, уходящим в отпуск не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается по графику 2 раза в месяц независимо от отпускных выплат.

4.15. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров и диспансерного обследования, за Работником сохраняется средний заработок.

4.16. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.17. При нарушении работодателем (по его вине) установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм, за весь период просрочки выплаты.

4.18. При изменении системы оплаты труда заработная плата Работников (без учета премий и иных установленных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем установленная ранее условиями трудового договора.

4.19. При увольнении сотрудников по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с ТК РФ.

4.20. Стороны договорились о возможности передачи расчетных листов посредством электронной почты или лично в руки работнику. Электронная рассылка расчетных листов осуществляется на основании личного заявления работника на его адрес электронной почты, указанный в заявлении.

4.21. При начислении заработной платы работникам применяется районный коэффициент и северные надбавки.

Размер начисляемого районного коэффициента определяется в соответствии со ст.10 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 23.10.1970 № 403/30 "О районном коэффициенте к заработной плате работников Кольского и Якутского филиалов Академии Наук СССР".

Размер начисляемой процентной северной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера определяется в соответствии с:

- Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015):

10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы. По достижении 60% надбавки - 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка;

- Постановлением Совмина РСФСР от 22.10.1990 N 458:

молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев, по достижении 60% надбавки - последние 20% за один год работы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется трудовыми договорами, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами

ЯНЦ СО РАН, согласованными с выборным органом Профкома.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера, сельской местности и приравненных к ним местностях, для которых установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ), и Работников, занятых на работах во вредных и(или) опасных условиях труда (ст. 92 ТК РФ), для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в зависимости от степени вредности (по результатам специальной оценки условий труда). При этом, заработная плата означенных категорий Работников выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. У работников Головного центра ЯНЦ СО РАН устанавливается рабочее время: для женщин режим работы с понедельника по четверг с 09:00-17.15 с перерывом с 13:00-14:00, в пятницу с 09:00-17:00 часов, для мужчин с понедельника по пятницу с 09:00-18:15 часов, с перерывом с 13:00-14:00 часов, в пятницу с 09:00-17:00 часов. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

У работников обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН устанавливается рабочее время:

- ИФТПС СО РАН: для женщин с 09:00-17:12 час с перерывом с 13:00-14:00 час, для мужчин с 09:00-18:00 часов, с перерывом с 13:00-14:00 часов. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ИПБК СО РАН: для женщин с понедельника по четверг с 08.30 - 17:00 часов, в пятницу с 08:30 - 15:00 часов с перерывом с 13:00-14:00 час, для мужчин с 08:30-17:30 часов с перерывом с 13:00-14:00 час. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ИПНГ СО РАН: - время работы для мужчин с 08:30-17:30 часов; для женщин - с понедельника по четверг с 08.30 - 17:30 часов, перерыв на обед с 13:00-14:00 часов, в пятницу с 08:30 - 12:30 час. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ИГДС СО РАН: - время работы для мужчин с 08:30-17:30 часов; для женщин - с понедельника по четверг с 08.30 - 17:30 часов, перерыв на обед с 13:00-14:00 часов, в пятницу с 08:30 - 12:30 час. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ИКФИА СО РАН: для женщин с 08:30-16:42 часов с перерывом на обед с 13:00-14:00 часов, для мужчин с 8:30 - 17:30 часов с перерывом на обед с 13:00-14:00 час. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ИГИиПМНС СО РАН: - время работы для мужчин с 09:00-18:00 часов; для женщин - с понедельника по четверг с 09:00-18:00 часов, перерыв на обед с 13:00-14:00 часов, в пятницу с 09:00-13:00 час. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

- ЯНИИСХ: для всех работников рабочий день с 09:00-18:00 часов с перерывом на обед с 13:00-14:00 часов. Покровское подразделение с 08:00-17:00 часов с перерывом на обед с 13:00-14:00 часов. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье). В пятницу для женщин устанавливается укороченный рабочий день с 9.00 - 13.00 часов.

5.4. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются отдельными локальными нормативными актами Головного Центра и обособленных подразделений.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час во всех случаях, в том числе и в случае переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день.

5.6. Рабочим признается не только время, в течение которого Работник должен выполнять свои трудовые обязанности, но и периоды, которые в соответствии с

законодательными актами являются таковыми (ст. 91 ТК РФ).

5.7. Работникам, которые при необходимости по распоряжению Работодателя эпизодически привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), условие о котором должно быть включено в трудовой договор. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем регламентируется локальными нормативными актами Головного центра и обособленных подразделений (институтов), который оформляется приказами (распоряжениями) Работодателя.

Осуществлять оплату работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

5.8. Работнику, занятому на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением Сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

5.9. Установить количество дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день на усмотрение руководства Головного центра и обособленных подразделений (институтов) в количестве не более 14 календарных дней.

5.10. Работодатель может установить Работникам ЯНЦ СО РАН по их заявлениям и с согласия непосредственного руководителя работу в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон при обеспечении отработки Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст. 102 ТК РФ). Решение оформляется приказом.

5.11. Работодатель предоставляет научным сотрудникам возможность использования рабочего времени за пределами рабочего места для выполнения государственного задания в соответствии с должностными инструкциями в научных библиотеках, архивах, музеях, в гербариях на сельскохозяйственных предприятиях, для интервьюирования, проведения рабочих встреч, экспедиционной подготовки, оформления виз и так далее.

5.12. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ.

5.13. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.14. Привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, допускается по письменному приказу Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Профкома (ст. 99 ТК РФ).

5.15. Законом предусмотрено неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 90 ТК РФ).

5.16. Другим категориям Работников неполное рабочее время (неполный рабочий день и/или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению сторон (ст. 93 ТК РФ). Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни и отпуска предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц

(ст.262 ТК РФ)

- донорам (ст. 186 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (гл. 26 ТК РФ).

5.17. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; имеющим ученую степень доктора наук 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 949 от 12.08.1994 г.).

5.18. График ежегодных отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.19. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.20. В соответствии с графиком отпусков Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21. По соглашению 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 (ст. 125 ТК РФ).

5.22. По заявлению Работника отпуск может быть перенесен на более удобное для него время, при условии, что заявление подано не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска согласно графику. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом.

5.23. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

5.24. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам:

- за работу с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - от 7 до 12 дней в зависимости от класса вредности;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера - 24 дня за работу в течение календарного года и приравненных к ним местностях - 16 дней за работу в течение календарного года (ст. 14 закона «О государственных гарантиях и компенсациях» от 19.02.1993 №4520-1);

- дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

- количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков Работников обособленных подразделений определяются локальными нормативными актами обособленных подразделений.

5.25. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев с сохранением среднего заработка в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст. 173.1 ТК РФ).

5.26. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника предоставляется (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;

5.27. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 3-х календарных дней с сохранением заработной платы (при наличии заявления и подтверждающего документа).

5.28. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

5.29. Если в период нахождения Работника в ежегодном отпуске произошло повышение ставок и должностных окладов, то ему производится перерасчет отпускных за период с момента повышения должностных окладов.

5.30. Работодатель компенсирует стоимость проезда 1 раз в 2 года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене и несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным) фактически проживающим с работником.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника в соответствии с графиком отпусков.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников в ЯНЦ СО РАН и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель и Профком в целях организации сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Комиссия наделяется следующими полномочиями и обязанностями:

1. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда в соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2. Принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и техники безопасности, законодательства о специальной оценке условий труда, осуществляет проверку выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Договором и локальными нормативными актами, затрагивающими трудовые права и интересы Работников; вносит обязательные для рассмотрения Работодателем и

другими должностными лицами ЯНЦ СО РАН, предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4. Принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников.

5. Обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа Профкома в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний охраны труда руководителей и Работников.

6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников. Получает информацию от должностных лиц Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7. Защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ, в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников (ст. 370 ТК РФ). Осуществляет контроль над проведением обучения лиц, уполномоченных Работодателем по охране труда.

9. Проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе, по оказанию пострадавшим первой помощи.

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников ЯНЦ СО РАН и специфики деятельности всех обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН.

6.3.1. Работодатель берет на себя следующие обязательства:

1. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласовывают их с выборным органом Профкома в обособленных подразделениях;

2. Обеспечивать выполнение мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда; не допускает выполнения опасных или вредных для здоровья работ в необорудованных для этого помещениях, осуществляет мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний;

3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. Проводит мероприятия по устранению выявленных нарушений по итогам специальной оценки условий труда, по их улучшению и организации контроля над состоянием условий труда на рабочих местах;

4. Проводить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

5. Производить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, согласно нормам бесплатной выдачи, разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6. Проводить обучение Работников ЯНЦ СО РАН, включая руководителя, безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; проведение всех видов инструктажа по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку требований охраны труда. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, проводит организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также, других обязательных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, предусмотренных законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

7. Осуществлять контроль над выполнением мероприятий, предусмотренных действующим законодательством, ведомственными и локальными нормативными документами;

8. Обеспечить комплектацию помещений пожарным инвентарем, планами, схемами эвакуации людей в случае пожара; содержание в порядке запасных и аварийных выходов, проведение соответствующего инструктажа;

9. Обеспечить комплектацию помещений обновляемыми в срок аптечками и инструкциями по их применению;

10. Осуществлять социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

11. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в установленном действующим законодательством порядке;

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

13. Обеспечивать проведение своевременной вакцинации Работников, выезжающих на полевые и экспедиционные работы; проверку знаний ими правил техники безопасности при проведении полевых и экспедиционных работ перед выездом. Комплектацию полевых отрядов необходимыми средствами защиты и обучение Работников правилам их использования. Средства защиты должны иметь инструкцию по эксплуатации и сертификат качества (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы, в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также, при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4.1 Работники обязуются:

1. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда и производственной санитарии на рабочих местах в стационарных и экспедиционных условиях. Содержать в порядке рабочие места и помещения, бережно относиться к оборудованию. Своевременно сообщать Работодателю и выборному органу Профкома об имеющихся нарушениях. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Бережно

относится к спецодежде и спецобуви, противопожарным средствам, средствам индивидуальной защиты, пользоваться ими строго по инструкции;

3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

4. 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 ТК РФ и иными федеральными законами. Использовать аптечки строго по назначению, требовать своевременного их пополнения;

5. Выполнять работы таким образом, чтобы в максимальной степени уменьшить влияние вредных факторов;

6. Выезжать на полевые работы и в научные экспедиции только при условии подписанного комиссией акта по проверке готовности экспедиционного отряда и полном обеспечении исправным снаряжением.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации ЯНЦ СО РАН или его обособленных подразделений, сокращении численности или штата Работников выборный орган Профкома представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием выборного органа Профкома. Руководитель Профкома или представитель выборного органа Профкома включается в состав соответствующей комиссии. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и не менее чем, за три месяца - о решении возможного массового увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников (ст. 82 ТК РФ). Критериями массового увольнения в научных организациях считаются; а) ликвидация учреждения с численностью работающих: 15 и более человек; б) сокращение численности или штата Работников учреждения в количестве: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек - в течение 60 календарных дней; 250 и более человек - в течение 90 календарных дней; 30 и более процентов Работников - в течение 30 календарных дней.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально, под роспись, не менее чем за 2 месяца, одновременно с предупреждением об увольнении.

7.3. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом, Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

7.4. Работодатель обязуется при повышении заработной платы в период, когда увольняемый уже предупрежден о предстоящем сокращении, увеличить его заработную

плату наравне с остальными Работниками.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. Размеры материальной помощи работникам, поощрительные выплаты к юбилейным, траурным датам, в связи с награждением и другими событиями - Головной центр, обособленные подразделения (институты) регулируют самостоятельно, по представлению руководителя структурного подразделения, согласно локально-нормативных, правовых актов, утверждаемых руководителем.

Выплаты производятся с учетом критериев оценки результативности и эффективности труда, трудового вклада в целом и выполнения работ, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЯНЦ СО РАН и зависят от размера финансового обеспечения каждого подразделения, наличия экономии средств. Выплаты производятся в случае:

- юбилея работника (начиная с 50 лет и каждые 5 лет).
- выхода работника на заслуженный отдых;
- смерти работника (выплата производится близкому родственнику по заявлению, на основании предоставляемых необходимых документов);
- смерти бывшего работника (выплата производится близкому родственнику по заявлению на основании предоставляемых необходимых документов);
- смерти близких родственников работника (дети, родители, супруг(а)).

Также единовременная выплата материальной помощи, при наличии экономии средств, в зависимости от финансового обеспечения и по решению руководства Головного центра, обособленных подразделений может производиться в связи с различного рода чрезвычайным положением, стихийным бедствием, прочими тяжелыми жизненными ситуациями, с целью поддержания и улучшения жизненного уровня работника.

8.3. Выплаты от профкомов первичных организаций Головного центра, обособленных подразделений должны устанавливаться по решению Профкома самостоятельно.

8.4. Взаимодействие между Профкомом и руководством Головного центра, обособленных подразделений регулируются самостоятельно.

8.5. Компенсация расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера в другие регионы в пределах Российской Федерации предоставляются основным работникам и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. (ст.35 ТК РФ).

8.6. Головной центр, обособленные подразделения при наличии средств принимают участие в республиканских и федеральных мероприятиях по оказанию гуманитарной и благотворительной помощи.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ЯНЦ СО РАН, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников в ЯНЦ СО РАН Работодатель обязуется оказывать внимание работе с научной

молодёжью, способствовать работе СМУиС, содействовать мероприятиям, проводимым с аспирантами, студентами и школьниками. Заботиться о повышении квалификации и социальной защищённости молодых сотрудников.

9.2. Работодатель по возможности выделяет средства на повышение квалификации, профессиональную учёбу и переквалификацию работников в интересах ЯНЦ СО РАН и оказывает поддержку сотрудникам в изучении дисциплин, способствующих повышению профессионального уровня.

9.3. Стороны содействуют деятельности Совета молодых ученых учреждений ЯНЦ СО РАН и Профкома, способствуют интеграции ЯНЦ СО РАН с общеобразовательными и научными учреждениями Республики Саха (Якутия), участвуют в пропаганде научных знаний среди молодежи.

9.4. Разрешать прием на работу по совместительству (срочному трудовому договору) аспирантов и докторантов, обучающихся в очной аспирантуре, докторантуре ЯНЦ СО РАН, при условии выполнения ими индивидуального плана (плана работы над диссертацией).

9.5. Профсоюзная организация обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий в соответствии с ТК РФ.

10. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, КУЛЬТУРА, СПОРТ

10.1. Стороны (Работодатель и Профком обособленных подразделений) обязуются содействовать улучшению жилищных условий Работников и членов их семей. И в этих целях:

- вести учет нуждающихся в жилье, в том числе, молодых ученых и специалистов;
- содействовать участию молодых ученых в федеральной целевой программе «Жилище»;

- выделять жилые помещения нуждающимся на основании их заявления, с учетом очередности и наличия свободных площадей.

10.2. Работодатель осуществляет распределение нового и высвобождающегося жилья, а также, средств на приобретение жилья на основании совместного решения Работодателя и Профкома в соответствии с действующим законодательством, ведомственными и локальными нормативными документами.

10.3. Работодатель и профком информирует трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании (общеежитие) по запросу.

10.4. Распределение жилых помещений осуществляется на основании «Положение о комиссии по рассмотрению обращений и предоставлению работникам помещений специализированного жилищного фонда ЯНЦ СО РАН».

10.5. Работодатель и профком принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками ЯНЦ СО РАН и членами их семей.

10.6. Работодатель направляет деятельность подведомственного оздоровительно-физкультурного объекта на удовлетворение интересов и потребностей работников организации и членов их семей; осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ЯНЦ СО РАН, настоящим Договором.

Работодатель признает, Профком является представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.2. Работодатель по просьбе Профкома предоставляет информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;
- проведения кадровой и социальной политики;
- формирования организационной структуры и штатного расписания;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- намеченных мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий Работников;
- средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, АУП, МОП), о мероприятиях по стимулированию Работников, о расходовании экономии фонда оплаты труда.

11.3. Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, председатель Профкома, его заместитель вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы по перечисленным вопросам, сведения и разъяснения.

11.4. Работодатель признает право Профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

11.5. Профком включается в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников.

Профком имеет право вносить на рассмотрение Работодателя предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

Профком обязан оспорить управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит нормам ТК РФ, действующего законодательства и положениям Коллективного договора.

11.6. Председатели профкома (заместители) обособленных подразделений (институтов) ЯНЦ СО РАН принимают участие в работе Учёных советов и заседаниях аппарата управления Головного центра и обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН.

11.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.8. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав Работников и их представителей. Вновь принимаемых Работников Работодатель должен знакомить с настоящим Договором, ориентируя на социальное партнерство с Профкомом.

11.9. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников по списку, составленному

бухгалтерией на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзной организации, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза. Право приема и хранения заявлений предоставляется бухгалтерии.

11.10. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам в пределах установленным действующим законодательством.

11.11. Профком каждого обособленного подразделения распоряжается членскими взносами своего подразделения самостоятельно, согласно взятым обязательствам.

11.12. При наличии финансовых возможностей Работодатель может отчислять денежные средства Профкому на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

11.13. Работодатель разрабатывает и реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом, разработанным по итогам специальной оценке условий труда на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (с изменениями и дополнениями).

11.14. Работодатель учитывает мнение Профкома по нормативным актам, касающихся оплаты труда, распределения расходов в области охраны труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, социальных льгот и гарантий Работникам.

11.15. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать в его адрес мотивированные решения.

Профком имеет право направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Данные представления обязательны для рассмотрения.

Работодатель предоставляет возможность участвовать председателю Профкома (или иному представителю Профкома) в заседаниях органов управления ЯНЦ СО РАН.

Представители Профкома включаются в комиссии с правом голоса при принятии решения:

- о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а 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

- по реорганизации, ликвидации учреждения в целом, обособленного подразделения
- по аттестации Работников;
- о приеме работников посредством конкурсной комиссии;
- по проверке деятельности обособленных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по охране труда;
- по установлению компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях труда;

- по оплате труда, стимулирующим надбавкам;
- и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

11.16. Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время, выделяя для этой цели помещение в зданиях Головного центра, обособленных подразделений ЯНЦ СО РАН в согласованные с Профкомом сроки.

11.17. Работодатель предоставляет Профкому помещение (комнату) для проведения

заседаний Профкома и иной деятельности, связанной с выполняемыми Профкомом функциями. Для обеспечения деятельности Профкома бесплатно предоставляются городско-телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, сетью Интернет оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

11.18. Для проведения культурно-спортивных мероприятий Работодатель по просьбе Профкома предоставляет по возможности автотранспорт.

11.19. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, должность (штатная единица) занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение, а также, данная должность (штатная единица) не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

11.20. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, руководителю выборного органа первично профсоюзной организации Головного центра, обособленных подразделений, не освобожденного от основной работы, может производиться доплата за счет средств работодателя.

11.21. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке установленном ТК РФ.

11.22. Работа на выборной должности председателя Профкома и в состав выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ЯНЦ СО РАН принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании на конкурс на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положений об оплате труда.

11.23. Члены выборных органов Профкома, не освобожденные от основной работы освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также, для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов президиумов и т. п.) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом: сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средне-заработной платы за счет Работодателя. Стороны договорились, что рассмотрят индивидуальные трудовые споры, возникающих между Работниками и Работодателем по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора и условий трудового договора, разрешать в порядке, установленном ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами Договора и их представителями в лице Комиссии по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии. Комиссия проверяет выполнение настоящего Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома отдельных Работников. Итоги работы Комиссии рассматриваются на собрании Работников ЯНЦ СО РАН. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

Взаимно предоставлять необходимую информацию, позволяющую предотвращать конфликтные ситуации в области социально-трудовых и экономических отношений.

12.3. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним Работников ЯНЦ СО РАН в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с настоящим Договором непосредственно при приеме на работу. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников.

Ни одна из Сторон настоящего Договора не может в одностороннем порядке в течение срока его действия прекратить выполнение принятых обязательств.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23.11.1995 г. и в соответствии с положениями ТК РФ.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до даты вступления нового договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются утвержденные в установленном порядке локальные нормативные акты Головного центра и обособленных подразделений.

13.4. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия производится по согласованию сторон.

13.5. Инициатором внесения изменений и дополнений в настоящий Договор может выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

13.6. Порядок и продолжительность проведения переговоров по подготовке заключению или изменению коллективного договора определяется гл.6 ТК РФ.

13.7. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен до сведения Работников всех подразделений Работодателем в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после его подписания и регистрации в установленном порядке и размещен на сайте ЯНЦ СО РАН.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 12 (пронумерован) листов

Должность начальник

отдела кадров

Подпись А.В.И. Валентин

« 28 » 12 20 22 года

М.П.

