

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПРАВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института философии и права Сибирского отделения
Российской академии наук
(на период с 16 мая 2019 года по 16 мая 2022 года)

Принят на общем собрании работников
« 15 » _____ 2019 г.
протокол № 5

Директор ИФПР СО РАН

д.филос.н.

« 16 » _____ 2019 г.



М.Н. Вольф

От коллектива ИФПР СО РАН

к.филос.н.

« 16 » _____ 2019 г.

А.М. Аблажей

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
в комитете по труду мэрии города Новосибирска	
Регистрационный № 14-19 от 20.05.2019 г.	
Председатель комитета по труду мэрии города Новосибирска	Л. В. Алаберт (подпись) (инициалы, фамилия)

Новосибирск 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт философии и права Сибирского отделения Российской академии наук (далее – ИПФР СО РАН, институт).

1.3 Сторонами коллективного договора являются работодатель – ИПФР СО РАН в лице директора ИПФР СО РАН, д.филос.н., Вольф Марины Николаевны, и работники ИПФР СО РАН, в лице представителя трудового коллектива, к.филос.н., Аблажея Анатолия Михайловича.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.6. Работодатель признает, что представитель трудового коллектива наделен полномочиями представления интересов работников института при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, а также при регулировании вопросов оплаты труда, режимов труда и отдыха, улучшения условий и охраны труда, установления социальных гарантий и соблюдения гарантий занятости. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение представителя трудового коллектива в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и (или) типа учреждения. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Условия договора, ухудшающие, по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, положение работников, являются недействительными. Стороны пришли к соглашению, что нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего коллективного договора с момента вступления их в силу.

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

1.10. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.11. Стороны коллективного договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.12. В период действия настоящего коллективного договора стороны коллективного договора руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.13. Настоящий коллективный договор принимается общим собранием трудового коллектива работников института и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами института, трудовым договором.

2.2. Работник, являясь стороной трудовых отношений, имеет право на:

2.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.2.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.2.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором.

2.2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.2.5. 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.

2.2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.2.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.2.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.2.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.2.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

2.2.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.2.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.2.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3. Работник, являясь стороной трудовых отношений, обязан:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка института.

2.3.3. Качественно и своевременно выполнять план научно-исследовательской работы, работы по исполнению госзадания, по программам и направлениям исследований института, заключенные подразделениями института работы.

2.3.4. Использовать интеллектуальную собственность института, предоставляемые помещения, оборудования, материалы и услуги для целей деятельности института.

2.3.5. Сотрудник обязан соблюдать конфиденциальность информации, составляющей коммерческую тайну и несет ответственность за ее разглашение.

2.3.6. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.7. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.8. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.9. Бережно относиться к имуществу работодателя и в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.3.10. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Работодатель, являясь стороной трудовых отношений, имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка института.

2.4.5. Добиваться качественного и своевременного выполнения плана ФХД, программ исследований, хоздоговорных работ.

2.4.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.4.7. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.8. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работодатель, являясь стороной трудовых отношений, обязан:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

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

2.5.6. Организовывать и координировать научно-исследовательскую и хозяйственную деятельность Института.

2.5.7. Содействовать решению вопросов бюджетного финансирования государственного задания, по республиканский, интеграционным, региональным программам, грантам внебюджетных фондов и других источников; координировать выполняемую за счет этих источников работу с направлениями исследований в плане научно-исследовательской работы.

5.5.8. Содействовать участию в конкурсах фундаментальных, прикладных и специальных работ, содействовать работе научной молодежи.

5.5.9. Обеспечить гласность в решении вопросов научной, экономической и финансовой деятельности института, своевременно информировать сотрудников о работе и решениях Дирекции, Ученого совета.

2.5.10. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.5.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка института, трудовыми договорами.

2.5.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.13. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.14. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.15. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.5.16. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.1.17. Оказывать содействие в проведении культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и других коллективных мероприятий.

5.1.18. Нести ответственность за невыполнение условий Коллективного договора.

2.5.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.5.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.21. Нести ответственность за невыполнение условий настоящего коллективного договора.

2.5.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.6. Работодатель и работники могут иметь иные обязанности и права, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работодателем и работником регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Правилами внутреннего трудового распорядка института, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами института, должностными инструкциями, трудовыми договорами, заключенными между работниками и работодателем.

2.7. Прием на работу в институт всех работников оформляется приказом директора института, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляемым работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия вышеуказанного приказа.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Работодатель утверждает форму трудового договора с учетом мнения представителя трудового коллектива.

2.9. При заключении трудового договора в него включаются сведения и условия, обязательные для включения в соответствии со статьей 57 и иными нормами Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться условия, не обязательные для включения (об испытательном сроке, о материальной ответственности, а также другие условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством).

2.10. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

2.11. При установлении испытания, работодатель учитывает, что данное условие не может быть включено в трудовой договор, заключаемый со следующими категориями работников:

- беременными женщинами и женщинами, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет;
- лицами, получившими среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающими на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицами, заключающими трудовой договор на срок до двух месяцев;

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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.12. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.13. Как правило, трудовой договор с работниками института заключается на неопределенный срок.

2.14. При замещении должности научных работников в ИФПР СО РАН в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников, подведомственных Министерству науки и высшего образования, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов, а трудовой договор заключается на определенный срок, оговоренный положением о прохождении конкурса.

2.15. Заключение срочного трудового договора также допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а именно:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов

или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.16. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.18. Работодатель гарантирует, что изменение сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу работника, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, производится только в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.21. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если

работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.22. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.23. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.26. Каждый работник вправе в любое время расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.27. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.28 Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится в случаях, и по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры Института, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии уведомления представителя трудового коллектива, избранного общим собранием трудового коллектива 11.01.2018 г.

2.29. При принятии решений о высвобождении работников в связи с сокращением численности и (или) штата, руководствоваться нормами ст. ст. 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

2.29.1. Не допускать расторжения трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.29.2. Предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность) в институте, соответствующую их квалификации и состоянию здоровья.

2.29.3. Предоставлять преимущественное право оставления на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации отдавать предпочтение:

- семейным работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.29.4. Выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.30. Работодатель обязуется до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время – время, в течение которого должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников института не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Режим труда и отдыха работников института устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка института, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива и трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

3.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность еженедельной работы не может превышать 35 часов.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В соответствии со ст. 107 Трудового кодекса РФ к видам времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.10. Всем работникам института предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью:

- 56 календарных дней научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук;
- 42 календарных дня - научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;
- 28 календарных дней - иным категориям работников.

3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы:

- в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее 15 декабря текущего года. Извещать работников о времени начала отпуска под роспись не менее, чем за две недели до его начала.

3.14. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- при поступлении ребенка работника в 1-й класс – до 21 календарного дня (в первый месяц учебного года).

3.15. Предоставлять отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, отпуска работникам, усыновившим ребенка. Работник вправе, письменно известив работодателя прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

3.16. Работникам, имеющим детей инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять в удобное для них время.

4. Организация оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников института и порядок оплаты труда работников определяется Положением об оплате труда работников, в соответствии с распорядительными документами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.2. Организацию оплаты труда, премирование и выплаты иных вознаграждений работникам осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами института.

4.3. Порядок оплаты труда директора института определяется Трудовым договором и Положением об оплате труда работников.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Своевременно выплачивать работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца (21-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 06-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника, указанный им для этой цели.

4.4.2. При выплате заработной платы работнику выдавать расчетный листок за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.4.3. Надбавки к заработной плате устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, решениями Ученого совета института, по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ИФПР СО РАН при реализации условий эффективного контракта.

5. Охрана труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

5.1.1. Совместно с представителем трудового коллектива разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, предусматривающее перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению производственных рисков. Работодатель, в зависимости от финансовых возможностей, принимает меры, направленные на обеспечение выполнения включенных в него мероприятий.

5.1.2. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей трудового коллектива и по результатам ее проведения разрабатывает совместно с представителем трудового коллектива план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

5.1.3. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда при приеме на работу. К работе не

допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

5.1.4. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя трудового коллектива. Работодатель обязуется проводить обучение руководителей и специалистов по охране труда не реже одного раза в три года.

5.1.5. Обеспечивает участие представителя трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют областной комитет профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

5.1.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.7. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, представитель трудового коллектива обязуется:

5.2.1. Организовать контроль совместно с работодателем за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда.

5.2.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

5.2.3. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

5. Гарантии улучшения условий труда, льготы

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность института. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

5.2. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.3. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников института.

5.4. Содействовать осуществлению обязательного медицинского и пенсионного страхования сотрудников института в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Оказывать социальную помощь нуждающимся в ней работникам института.

5.6. Решать с представителями трудового коллектива следующие вопросы:

5.6.1. Реорганизации института, сокращение численности или штата работников.

5.6.2. Организация обучения (переподготовки) и повышения квалификации работников за счет средств работодателя.

5.7. Трудовой коллектив признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5.8. Работодатель и представитель трудового коллектива работников обязуются:

5.8.1. Содействовать эффективной работе комиссии по охране труда из представителей работодателя (инженер по технике безопасности) и представителей работников.

5.8.2. Контролировать обязательное предоставление сотрудникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.8.3. Содействовать сотрудникам института в приобретении жилья, распределяемого в порядке, определяемом Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. В случае возникновения конкуренции – наличии двух и более претендентов на одну и ту же жилплощадь, решение принимается с учетом прежних критериев очередности и нуждаемости. Аналогичный порядок рассмотрения жилищных проблем использовать в случаях распределения жилья на льготной основе или при возможности кредитования сотрудников института.

5.8.4. Предоставлять места в общежитиях с учетом стажа работы работника в институте, нуждаемости и семейного положения.

5.8.5. Оказывать поддержку и социальную помощь работникам института.

5.8.6. Осуществлять через комиссию по охране труда постоянный контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

5.9. Практическую работу по социальному страхованию в институте осуществляет уполномоченный по социальному страхованию, избранный из числа представителей работодателя и работников на общем собрании трудового коллектива. Порядок работы уполномоченного и его функции, права и обязанности устанавливаются в соответствии с типовым Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным Председателем ФСС Российской Федерации от 15.07.1994 г. № 556а. Порядок начисления, расходования и уплаты средств ФСС регламентируется Положением о ФСС, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12.02.1994 г. № 101.

6. Обеспечение условий деятельности представителей работников

6.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

6.2. Работники имеют право участвовать в управлении институтом путем:

- учета работодателем мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- проведения представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе института, внесения предложений по ее совершенствованию;

- участия в разработке и принятии коллективного договора;

6.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации института;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

7. Разрешение трудовых споров и конфликтов

7.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в учреждении.

7.2. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников института, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

7.3. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

7.4. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников учреждения и (или) профессиональному союзу в письменной форме в сроки, установленные трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Порядок разрешения коллективного трудового спора определен трудовым кодексом Российской Федерации и состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

7.6. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

7.7. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых оказанием обязательного минимума работ (услуг).

7.8. Разногласия между работодателем и представителями работников при заключении коллективного договора разрешаются в двухнедельный срок Сибирским территориальным управлением Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Решение оформляется протоколом, который прилагается к коллективному договору.

7.9. Если осуществление предложений рабочих и служащих выходит за пределы компетенции работодателя, то они направляются в Сибирское территориальное управление Министерства науки и высшего образования Российской Федерации для принятия соответствующих решений.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны пришли к соглашению, что:

8.1.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет работодатель и представители работников.

8.1.2. Работодатель и представители работников ежегодно отчитываются в выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8.1.3. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору принимаются в течение периода его действия работодателем и представителями работников после принятия их на общем собрании работников. Изменения и дополнения к коллективному договору не должны ухудшать положение работников.

8.1.4. Настоящий коллективный договор может быть продлен по соглашению сторон на срок до трех лет в порядке, устанавливаемом для внесения в него изменений.

8.1.5. Новый коллективный договор принимается по истечении срока действия настоящего коллективного договора общим собранием работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Локальные нормативные акты ИФПР СО РАН, регулирующие трудовые отношения, принятие которых осуществляется с обязательным учетом мнения представителя трудового коллектива:

8.2.1. Правила внутреннего распорядка для работников.

8.2.2. Положение об оплате труда работников.

8.2.3. Положение о служебных командировках работников.

8.2.4. Положение об организации охраны труда в научных подразделениях.

8.2.5. Положение о защите персональных данных работников.

8.2.6. Положение об оценке эффективности деятельности работников ИФПР СО РАН при реализации условий эффективного контракта.

8.2.7. Положение об аттестации научных сотрудников ИФПР СО РАН.

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью 18
(Восемнадцать) страниц
Директор ИФПР СО РАН М.Н. Волыф

