

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт белка Российской академии наук

от РАБОТОДАТЕЛЯ

от РАБОТНИКОВ:

«УТВЕРЖДАЮ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИБ РАН

Председатель ПК ИБ РАН

 / В. А. Колб

 / Н. С. Шишова

 « 8 » августа 2023 года

« 8 » августа 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заключен « 8 » августа 2023 г. и

действует по « 8 » августа 2026 г.

г. Пущино, 2023 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ	2
РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	3
РАЗДЕЛ II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.....	4
РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	7
РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	16
РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.....	19
РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА.....	21
VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ, ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИБ РАН И ЕЁ ЧЛЕНОВ	24
РАЗДЕЛ IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	25
РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	26
РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института белка Российской академии наук на 2023 – 2026 годы (далее – «Коллективный договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Института белка Российской академии наук (далее – «ИБ РАН», «Работодатель») и заключенным между работниками (сотрудниками) и Работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Министерства науки и высшего образования РФ (Минобрнауки), других федеральных органов государственной власти, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 годы (далее – «Межотраслевое соглашение») и Уставом ИБ РАН.

От имени работников выступает Профсоюзный комитет ИБ РАН (далее – ПК ИБ РАН).

При отсутствии взаимных претензий и необходимости в переутверждении Коллективный договор может быть продлен на оговоренный сторонами срок.

Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- 1) совершенствования системы регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- 2) обеспечения оптимального согласования интересов работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 3) установления, с учетом особенностей деятельности и финансово-экономического положения ИБ РАН, социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4) создания в ИБ РАН условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов по охране труда;
- 5) повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- 6) создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе ИБ РАН;
- 7) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Работодателя и работников.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников, вступивших в трудовые отношения с Работодателем.

РАЗДЕЛ II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. На основании настоящего Коллективного договора Стороны принимают на себя следующие обязательства в трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношениях:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать нормы трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов ИБ РАН, условия индивидуальных трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам ИБ РАН работу, обусловленную их индивидуальными трудовыми договорами;
- 3) соблюдать права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, в соответствии с квалификацией работников, сложностью труда, количеством и качеством выполненной ими работы;
- 4) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 5) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 6) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- 7) принимать установленные действующим законодательством меры по защите и охране прав работников на результаты интеллектуальной деятельности;
- 8) обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, тепловой энергией, водоснабжением и водоотведением, материалами и оборудованием с учетом финансово-экономических возможностей ИБ РАН;
- 9) внедрять, поддерживать и развивать современные информационные технологии, системы документооборота, обеспечивать доступ к средствам связи (телефон, электронная почта, локальная компьютерная сеть, сеть «Интернет»), а также пересылку почтовых отправлений служебного назначения;
- 10) обеспечивать участие представителей Профсоюзов в разработке локальных нормативных актов, для которых федеральными законами, ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен такой порядок;
- 11) участвовать в мероприятиях, направленных на повышение уровня жилищного обеспечения работников, направлять ходатайства в органы государственной власти и местного самоуправления по соответствующим вопросам;
- 12) предоставлять по запросу Профсоюзного комитета ИБ РАН информацию о финансовом положении, распределении средств по структурным подразделениям Института, об участии ИБ РАН в создании коммерческих организаций, сдаче объектов недвижимого имущества ИБ РАН в аренду и безвозмездное пользование;
- 13) содействовать привлечению и закреплению в ИБ РАН молодых ученых и специалистов в соответствии с положениями Межотраслевого соглашения;
- 14) не допускать снижения уровня трудовых прав работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 15) оповещать коллектив о мероприятиях, проводимых по инициативе вышестоящей организации, не позднее чем через 3 (три) дня после получения соответствующей информации, в том числе:
 - о предстоящем массовом сокращении работников;
 - о реорганизации Института и его структурных подразделений;
 - о полной или частичной приостановке деятельности ИБ РАН, его структурных подразделений.

2.1.2. Работники обязуются:

- 1) добросовестно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ИБ РАН;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) соблюдать установленные нормы труда и режим труда;
- 5) соблюдать требования и правила по охране труда;
- 6) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 7) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 8) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастных случаях на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 9) проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- 10) 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;
- 11) незамедлительно сообщать 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);
- 12) не совершать действий (бездействий), нарушающих права и законные интересы других работников и Работодателя;
- 13) соблюдать этику делового общения, Кодекс этики и служебного поведения работников ИБ РАН, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в Организации;
- 14) соблюдать режим экономии электроэнергии, воды, телефонного и Интернет трафиков, а также других ресурсов ИБ РАН;
- 15) соблюдать требования действующего законодательства в области защиты информации, в том числе обязательные к исполнению требования о конфиденциальности информации (сведений, составляющих персональные данные граждан, коммерческую тайну, служебную тайну, профессиональную тайну и иную тайну), иные установленные Работодателем в соответствии с федеральными законами ограничения доступа к информации, к порядку ее предоставления или распространения;
- 16) соблюдать нормы законодательства Российской Федерации, Устава ИБ РАН, настоящего Коллективного договора и локальных актов ИБ РАН, непосредственно связанные или затрагивающие трудовую и иную деятельность работника.

2.1.3. Первичная профсоюзная организация ИБ РАН в лице Профсоюзного комитета ИБ РАН, обязуется:

- 1) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

- 2) контролировать соблюдение требований законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- 3) осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Институте;
- 4) выходить к Работодателю с предложениями о приостановке (отмене) управленческих решений, локальных нормативных актов, противоречащих законодательству Российской Федерации и принятых без необходимого согласования или учета мнения первичной профсоюзной организации ИБ РАН;
- 5) выходить к Работодателю с предложениями по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, обязательств коллективного договора, регулировании рабочего времени и времени отдыха, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;
- 6) оказывать членам профсоюза помощь по вопросам применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров и соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 7) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов работников и Работодателя, предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе ИБ РАН;
- 8) содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;
- 9) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- 10) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 11) обеспечивать участие своих представителей в проведении аттестации работников;
- 12) участвовать в работе комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда работников;
- 13) делегировать своих представителей и входить на паритетной основе в состав комитета (комиссии) по охране труда;
- 14) осуществлять контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- 15) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 16) выражать мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя; представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции по труду и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 17) предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль над обеспечением занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 18) способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников, участвовать в организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди работников и их семей.

2.1.4. Стороны, принимая на себя обязательства по настоящему Коллективному договору, руководствуются принципом приоритетности совместной работы в сфере молодежной политики, в том числе:

- 1) в содействии трудоустройству, повышении квалификации и карьерному росту молодежи, развитию ее творческой и социальной активности с целью привлечения молодежи в ИБ РАН;
- 2) в обеспечении правовой и социальной защищенности молодежи, создании необходимых условий труда;
- 3) в активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитании здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- 4) в определении и согласовании условий соглашения, заключаемого между Работодателем и представителями молодых ученых и специалистов ИБ РАН по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов.

Стороны, в целях развития и реализации положений пункта 2.1.4 настоящего Коллективного договора и Межотраслевого соглашения, договорились оформлять договоренности с представителями молодых ученых и специалистов ИБ РАН – Советом молодых ученых и специалистов ИБ РАН - по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде Соглашения об обеспечении защиты прав молодых ученых и специалистов ИБ РАН, Положения о молодом специалисте ИБ РАН и Положения о Совете молодых ученых ИБ РАН.

2.1.5. Стороны обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов.

2.1.6. Стороны обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в ИБ РАН, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников ИБ РАН.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками Института определяются действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором на принципах социального партнерства.

3.2. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Работники, принятые на работу по срочному трудовому договору, имеют социальные гарантии и права наравне с работниками, с которыми заключен договор на неопределенный срок.

3.4. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ИБ РАН.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора с работниками государственных учреждений согласно Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 N 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных

Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава ИБ РАН и локальных нормативных актов Организации.

3.6. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ИБ РАН регламентируют Правила внутреннего трудового распорядка ИБ РАН.

3.7. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев.

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, в установленном порядке могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств ИБ РАН, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

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.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

3.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником Организации.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящем изменении условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение соглашений (дополнительных соглашений) об изменении условий трудового договора.

3.12. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами законодательства Российской Федерации.

3.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.14. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

3.15. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Расторжение трудового договора с работником ИБ РАН по инициативе Работодателя осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома ИБ РАН.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации ИБ РАН. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по трудоустройству таких работников с привлечением органов государственной службы занятости.

3.16. Стороны совместно содействуют занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров, для чего:

- совместно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых);
- при проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников ИБ РАН;
- содействуют созданию Совета молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, местного самоуправления, юридическими и физическими лицами;
- в рамках своей компетенции разрабатывают меры по развитию профессионального потенциала молодежи;

Работодатель соблюдает установленные для трудоустройства инвалидов квоты, и иные требования действующего законодательства.

3.17. Стороны способствуют:

- сохранению количества рабочих мест научных работников;
- проведению с Профсоюзным комитетом ИБ РАН консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ИБ РАН, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам при наличии финансовых возможностей;
- недопущению по инициативе Работодателя увольнения работников предпенсионного возраста без административных наказаний за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата ИБ РАН, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, согласно статьи 179 ТК РФ.

3.18. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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 Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам и участникам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим и воспитывающим детей, не достигших 16-летнего возраста;
- работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

Если все работники, сокращаемые при сокращении численности или штата имеют преимущественное право остаться на работе, то оставлению на работе подлежат те из них, кто одновременно подпадает под несколько названных выше категорий.

В ситуации, когда преимущественного права на оставление на работе не выявлено, Работодатель может отдать предпочтение любому из работников.

При наличии финансовых возможностей, в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику, по решению Работодателя может быть выплачено выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.22. Регулирование трудовых отношений работников ИБ РАН в части порядка дистанционной (удаленной) работы регламентирует Положение о дистанционной (удаленной) работе работников ИБ РАН.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ИБ РАН определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация ИБ РАН обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в ИБ РАН в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.3. Для работников ИБ РАН, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
- не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. В соответствии с настоящим Коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.5. Выходными днями в ИБ РАН являются суббота и воскресенье.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора ИБ РАН или уполномоченного им лица с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом ИБ РАН, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН или трудовым договором.

4.6. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой за счет средств социального страхования.

4.7. Минимально допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания, не включаемого в рабочее время, установлена в размере 30 минут, максимальная - 90 минут.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ИБ РАН продолжительностью 28 календарных дней.

Научным работникам ИБ РАН, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня. Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику отпусков, утверждаемому в ИБ РАН с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета ИБ РАН.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работник имеет право на перенесение времени начала отпуска по согласованию с Работодателем.

4.10. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей (предпочтительно – первая) этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника, при этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

4.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по двум причинам из указанных, работник имеет по отношению к Работодателю преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

4.14. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника и только по соглашению с Работодателем.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем (особым режимом работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Директору ИБ РАН режим ненормированного рабочего дня и количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим полномочия учредителя ИБ РАН. Для других должностей работников ИБ РАН с ненормированным рабочим днем правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Положении о ненормированном рабочем дне ИБ РАН.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.17. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

- не менее 7 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;
- не менее 10 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;
- не менее 14 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;
- не менее 21 календарных дней - для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.19. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая

превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией в следующем порядке, в размерах и на условиях:

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включая право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые из бюджетных средств отпуска предоставляются работникам с продолжительным непрерывным стажем работы в ИБ РАН:

- при стаже от 10 до 15 лет – 2 календарных дня,
- при стаже от 15 до 20 лет – 3 календарных дня,
- при стаже 20 лет и больше – 4 календарных дня.

4.21. Работодатель вправе предоставлять научным работникам творческий оплачиваемый отпуск для написания кандидатских (до 3-х мес.) и докторских (до 6 мес.) диссертаций с обязательным отчетом о проделанной работе на Ученом совете ИБ РАН.

4.22. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей, осваивающих программы начального общего, основного общего или среднего общего образования – один день (01 сентября – День знаний).

Научный работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года в связи с его выездом за рубеж для выполнения работ, связанных с выполнением государственного задания ИБ РАН.

4.24. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

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

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот

день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4.25. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна 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.

4.26. В случае привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные или нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе в режиме гибкого рабочего времени, работе в режиме неполного рабочего времени, сменной работе в рамках своих прав и обязанностей Работодатель и работники обязаны соблюдать порядок, процедуру и иные условия привлечения к такой работе (в том числе условия предоставления и размеры выплат), установленные законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников ИБ РАН, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН.

5.2. Средства фонда оплаты труда (ФОТ) используются только по целевому назначению и направляются на выплату заработной платы работникам, а также обязательных выплат компенсационного характера. Не допускается использование средств указанного фонда на другие цели.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

5.4. Порядок и условия оплаты труда всех категорий работников ИБ РАН, в том числе порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены в Положении об оплате труда работников ИБ РАН.

5.5. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников ИБ РАН в трудовых договорах работников конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Показатели и критерии эффективности работы (деятельности работников) дополнительно могут устанавливаться Работодателем в локальных нормативных актах при учете следующих основных принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ИБ РАН, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН (принцип прозрачности).

5.6. В целях установления выплат стимулирующего характера оценка основных достижений, анализ показателей эффективности работы (деятельности) научных работников проводится в виде конкурсов научных работ, а также по иным показателям и критериям эффективности деятельности научных и иных работников ИБ РАН в соответствии с Положением об оплате труда работников ИБ РАН.

5.7. Работодатель обязуется разъяснять каждому вновь зачисленному работнику условия оплаты труда. Оплата труда работников ИБ РАН производится в соответствии с законодательством о заработной плате и нормативными документами, регламентирующими оплату труда в учреждениях, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами ИБ РАН.

5.8. Стороны Коллективного договора принимают участие в разработке и совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников ИБ РАН, с учетом необходимости создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.9. Выплата заработной платы работникам ИБ РАН производится не реже чем каждые полмесяца - 17-го числа отчетного месяца и 2-го числа месяца, следующего за отчетным, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

5.10. В пределах выделенных бюджетных ассигнований Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы либо переводится на счет работника, открытый в кредитной организации (на зарплатную банковскую карту работника), указанной в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. По согласию с работником расчетный листок может направляться уполномоченным Работодателем лицом по электронной почте на адрес, указанный работником.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в статье 142 ТК РФ.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.14. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются трудовым договором.

5.15. Работодатель обязуется осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.16. Оплата труда работников ИБ РАН, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.17. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и в зависимости от степени вредных условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) дифференцировано в зависимости от условий труда.

5.18. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из необходимости выделения средств на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобрнауки России от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» в части, не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при наличии финансовых возможностей.

5.19. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.20. Работодатель обязуется обеспечить:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, ИБ РАН самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, премиальные выплаты, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.2. Работодатель имеет право при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности направлять их для развития кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха работников ИБ РАН, на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и поддержку проведения спортивных соревнований, развитие социальной сферы.

6.3. Работодатель имеет право предоставлять движимое и недвижимое имущество для организации и проведения научно-просветительских, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий с участием работников ИБ РАН.

6.4. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для прохождения работниками ИБ РАН диспансеризации.

6.5. Первичная профсоюзная организация ИБ РАН участвует в организации и проведении научно-просветительских, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий среди работников ИБ РАН и членов их семей и, при наличии возможностей, выделяет на эти цели денежные средства из своего бюджета.

6.6. Работодатель при направлении им работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки согласно Порядку направления работников Института белка РАН в служебную командировку.

6.7. Работодатель имеет право при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать помощь участникам военного конфликта по защите Отечества.

6.8. Профсоюзный комитет ИБ РАН из средств своего бюджета (при наличии финансовых возможностей) оказывает материальную помощь членам профсоюза и неработающим пенсионерам, бывшим работникам ИБ РАН, по их личному заявлению и в размерах, определяемых решением Профсоюзного комитета ИБ РАН в следующих случаях:

- по смерти работника или ближайших родственников работника;
- по выходе на пенсию;
- по случаю рождения ребенка работника;
- на оплату операций, протезирование зубов, дорогостоящих лекарств и по болезни;
- на приобретение одежды детям – первоклассникам и выпускникам школ;

6.10. Работодатель содействует предоставлению транспорта для работников ИБ РАН в связи с особыми семейными обстоятельствами или производственной необходимостью:

- со смертью работника или его близких родственников;
- с необходимостью медицинского обследования тяжелобольного вне города;
- с переездом в новое жилое помещение работников.

6.11. Стороны договорились о том, что совместно обязуются:

- способствовать организации системы общественного питания в ИБ РАН;
- по мере возможности обеспечивать детей работников путевками в летние и загородные детские лагеря;
- содействовать организации культурно-просветительных мероприятий для работников ИБ РАН;
- в рамках своих полномочий осуществлять учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и ходатайствовать о предоставлении жилых помещений в общежитиях и служебных жилых помещениях.

6.13. Профсоюзный комитет ИБ РАН принимает участие в деятельности жилищных комиссий ИБ РАН, ФИЦ ПНЦБИ РАН и Минобрнауки России по вопросам предоставления работникам ИБ РАН жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты (жилищные сертификаты) молодым ученым для приобретения жилых помещений

в рамках государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1050, составления списков работников ИБ РАН, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

6.14. Решение о направлении ходатайства на выделение служебного жилья ФИЦ ПНЦБИ РАН для аспирантов и работников Организации, а также членов их семей, принимается на совместном заседании администрации и Профкома ИБ РАН. Работники и молодые специалисты, не имеющие жилья, имеют приоритетное право на получение жилья из освобождающегося жилого фонда.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны признают приоритет сохранения жизни и здоровья работников как главного направления политики в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

7.2. Работодатель в целях улучшения условий труда, соблюдения его безопасности и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний обеспечивает:

7.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.2. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.3. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

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

7.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.6. Организацию проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

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

7.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с учетом положений совместного письма Минтруда России Минздрава России и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 9 октября 2018 г. N 15-1/10/В-7756/16-6/10/2-6553/01-А/475.

7.2.10. Организацию проведения за счет собственных средств (при наличии финансовых возможностей) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, других медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками среднего заработка на время их прохождения.

7.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, при требованиях по профессии - обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний и других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

7.2.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.17. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

7.2.18. 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.

7.2.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

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

7.2.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

7.2.24. Организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.25. Условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.2.26. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в Профсоюзы по их запросу и выполнение представлений органов профсоюзного контроля.

7.3. За работу на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда (т.е. на работах с вредными условиями труда), работникам устанавливаются компенсационные выплаты и предоставляется дополнительный отпуск согласно «Переченю профессий работников, занятых на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, дающим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий».

7.4. Работодатель обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников при наличии финансовых возможностей. Конкретный размер средств на указанные цели определяется ежегодно по согласованию между Работодателем, Службой охраны труда и Профсоюзом ИБ РАН.

Организация использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%, с возможным увеличением до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ, ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИБ РАН И ЕЁ ЧЛЕНОВ

8.1. В целях соблюдения прав и гарантий деятельности профсоюзов, Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, Профсоюзного комитета ИБ РАН, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением и действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- соблюдает права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, способствуют её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию иных первичных профсоюзных организаций;
- безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету ИБ РАН необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюзного комитета ИБ РАН и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и доступ к справочно-правовым системам, содержащим необходимые нормативные правовые документы;
- не препятствует представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении ИБ РАН и подразделений ИБ РАН для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав;
- предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзов, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников; содействует Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2. Работодатель признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных представителей Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в ИБ РАН совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации;
- увольнение по инициативе Работодателя председателя и заместителей председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя и заместителей председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3. Члены Профсоюзного комитета ИБ РАН, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых инспекций труда Профсоюзов, представители Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в создаваемых совместно с Работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.4. Стороны договорились, что лица, включая членов Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

8.5. Члены Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденные от основной работы в ИБ РАН, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Работа на выборной должности председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН и в составе Профсоюзного комитета ИБ РАН признается значимой для деятельности ИБ РАН и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке Положения об оплате труда работников ИБ РАН.

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав Профсоюзного комитета ИБ РАН, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ИБ РАН или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Межотраслевого соглашения.

РАЗДЕЛ IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года с возможностью продления на 3 года и действует с момента подписания его представителями Сторон – с 8 августа 2023 года по 8 августа 2026 года включительно.

9.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем (представителем Работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Законом Московской области может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров. В этом случае Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в указанный орган.

9.4. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.5. При осуществлении регистрации Коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям Сторон, подписавшим настоящий Коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

9.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке приостановить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.7. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

9.8. При наступлении обстоятельств, требующих изменения и дополнения условий настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление об инициировании переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.9 Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Разногласия при толковании условий Коллективного договора или их невыполнение рассматриваются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сроки, предусмотренные ТК РФ, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.3. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.5. Полномочные представители Сторон не реже одного раза в год проверяют выполнение условий Коллективного договора.

РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязан ознакомить всех работников, а также лиц, вновь принимаемых на работу в Организацию, с настоящим Коллективным договором под роспись.

11.2. Работодатель также обязуется довести текст Коллективного договора до работников путем его размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://protres.ru/>.

11.3. В случаях изменения наименования Организации, а также расторжения трудового договора с директором, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня таких изменений.

11.4. При реорганизации или смене формы собственности Организации, любая из Сторон настоящего Коллективного договора имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия

прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.5. Изменение обязательств, вытекающее из настоящего Коллективного договора, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

11.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются обеими Сторонами путем переговоров.

11.7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, применяются с даты вступления их в силу.

11.8. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

11.9. Перечисленные ниже локальные нормативные акты, касающиеся взаимоотношений Работодателя и работников Организации, согласовываются с Профсоюзным комитетом ИБ РАН и принимаются с учетом мнения его представителей:

1. Соглашение об обеспечении защиты прав молодых ученых и специалистов ИБ РАН;
2. Положение о молодом специалисте ИБ РАН;
3. Положение о Совете молодых ученых ИБ РАН;
4. Правила внутреннего трудового распорядка ИБ РАН;
5. Положение об оплате труда работников ИБ РАН;
6. Положение о ненормированном рабочем дне работников ИБ РАН;
7. Положение о дистанционной (удаленной) работе работников ИБ РАН;
8. Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ИБ РАН;
9. Положение о проведении аттестации работников ИБ РАН, занимающих должности научных работников;
10. Положение о системе управления охраной труда в ИБ РАН.
11. Кодекс этики работников ИБ РАН.