

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский центр
информационных и вычислительных технологий»

на 2022 - 2025 годы

И.о. директора Федерального исследовательского
центра информационных и вычислительных
технологий

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организации работников
ИВТ СО РАН


С.Б. Медведев


А.Н. Зудин

« 14 » апреля 2022 г.

« 14 » апреля 2022 г.

М.П.



М.П.



Новосибирск

2022

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), «Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации» (далее – Межотраслевое соглашение), заключенным 10.06.2021, и другими актами трудового законодательства Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный исследовательский центр информационных и вычислительных технологий» (далее – Центр) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Центра, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Центр, именуемый далее «Работодатель», в лице и. о. директора Сергея Борисовича Медведева;
- работники Центра, именуемые далее «Работники», в лице председателя представительного органа — председателя «Общественной первичной профсоюзной организации работников ИВТ СО РАН» Андрея Николаевича Зудина.

1.3. Стороны признают своей обязанностью сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными партнерами.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с представительным органом Работников могут приниматься локальные нормативные акты, соответствующие нормам трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Центра, как источника экономической стабильности, увеличение прибыли Центра и повышение на этой основе материального благополучия каждого Работника.

Для достижения этих целей Работодатель принимает на себя обязательства соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Центр в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, в том числе:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Центра;
- обеспечить каждого Работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- при наличии финансовых средств поддерживать командировки научных Работников и специалистов по обмену опытом, технических и инженерных специалистов в отечественные и зарубежные научно-исследовательские и проектные организации, для

- участия во всероссийских и международных мероприятиях, конгрессах, конференциях, школах и т. п.;
- содействовать в повышении профессионального уровня и эффективности труда Работников Центра;
 - обеспечивать соискателям ученых степеней и аспирантам квалифицированное научное руководство;
 - предоставлять возможность аспирантам, соискателям и стажерам заниматься подготовкой к сдаче кандидатских экзаменов;
 - создавать благоприятные условия для подготовки диссертаций, оказывать помощь научным сотрудникам и специалистам в оформлении и издании их научных работ.

Работники обязуются соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Центр в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, в том числе:

- выполнять установленные нормы труда и качества работы;
- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка и пропускного режима;
- сохранять собственность Центра;
- соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, нормативные требования по охране труда;
- выполнять утвержденные планы научно-исследовательских и договорных работ Центра и разработанные на их основе планы научных подразделений;
- качественно и в срок подготавливать предусмотренные планами научные отчеты, а также отчеты по проектам, грантам и хоздоговорам;
- своевременно информировать о получении результатов интеллектуальной деятельности; содействовать своевременному представлению заявок на изобретения, открытия, программы для ЭВМ, базы данных в уполномоченные органы по патентованию и закреплению авторских прав;
- повышать свой профессиональный уровень и эффективность своего труда;
- соблюдать порядок защиты государственной, служебной и коммерческой тайны, иных конфиденциальных сведений;
- своим трудом и поведением улучшать имидж и совершенствовать корпоративную культуру Центра.

1.8. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.10. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются наказанию в порядке, установленном федеральным законодательством.

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение Работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научного работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, с учетом локального нормативного акта Центра. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок), Работодателем проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.3. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

2.4. До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого Работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний— при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - в случае приема на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ✓ иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, либо в форме электронного документа) за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника, которое подается в письменной форме или по адресу электронной почты **ict@ict.nsc.ru**:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.7. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации Работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

2.8. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности Работников без согласия представительного органа Работников. Показатели, определяющие массовость сокращения, устанавливаются Межотраслевым соглашением.

2.9. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

При наличии возможности Работодатель организует переподготовку кадров для Работников при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Центре.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также

- Работники предпенсионного возраста (за пять лет до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию),
- Работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет),
- Работники, имеющие инвалидность,
- члены представительного органа Работников.

2.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Центра Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с представительным органом Работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю. По общему правилу, Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), если Правилами внутреннего трудового распорядка для отдельных категорий Работников/должностей не установлено иного.

Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет:

ФИЦ ИВТ в Новосибирске, Кемеровский филиал, Томский филиал:

понедельник – четверг с 8.30 до 17.45, пятница с 8.30 до 16.30;

Красноярский филиал:

понедельник – пятница с 8.30 до 17.15;

Бердский филиал:

понедельник – четверг с 8.15 до 17.15, пятница с 8.15 до 16.00;

- один перерыв для отдыха и питания:

ФИЦ ИВТ в Новосибирске, Кемеровский филиал, Томский филиал с 12.30 до 13.30;

Красноярский филиал с 12.30 до 13.15;

Бердский филиал с 12.00 до 12.45.

Время перерыва не включается в рабочее время и не оплачивается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Трудовым договором или Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовых функций дистанционно на постоянной основе либо временно, в соответствии со ст. 312 ТК РФ.

3.5. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий Работников:

- ◆ для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;
- ◆ для Работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю, а при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, — не более 12 часов в неделю;
- ◆ для Работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю, а при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность — не более 17.5 часов в неделю;
- ◆ для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- ◆ для Работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени, — не более 36 часов в неделю;

- ◆ для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени, — не более 34 часов в неделю;
- ◆ для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда, — не более 30 часов в неделю.

3.6. Работодатель предоставляет на территории Центра одну или несколько комнат для приема пищи и отдыха.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для Работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, для Работников, имеющих инвалидность, — 30 дней.

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 42 календарных дня для кандидатов наук и 56 календарных дней для докторов наук.

Работникам Красноярского филиала предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ.

Работникам, замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день и в удобное для них время.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям Работников:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и ТК РФ.

3.8. Работодатель по согласованию с представительным органом Работников может устанавливать перечень должностей с ненормированным рабочим днем, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.9. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.10. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с представительным органом Работников утверждает график отпусков. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Для обеспечения своевременной оплаты отпуска Работник обязан направить не позднее чем за 10 календарных дней до начала отпуска в отдел кадров письменное заявление о предоставлении отпуска.

3.12. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка — до 5 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак Работника — до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (детей, родителей, родных братьев и сестер) — до 10 календарных дней;
- родителям первоклассников — до 12 календарных дней;
- родителям для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 календарный день;
- для проводов детей в армию — 1 календарный день;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы — до 7 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, — до 14 календарных дней в удобное для них время;
- для выполнения и представления результатов НИР, выполняемых по персональным грантам, — суммарно до 14 календарных дней в год;
- в иных случаях по соглашению между Работником и Работодателем.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. В Центре устанавливается отраслевая система оплаты труда.

4.2. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) Работников определяются «Положением об оплате труда».

4.3. «Положение об оплате труда» и изменения в нём согласовываются с представительным органом Работников регулярно, не реже, чем раз в три года.

4.4. Заработная плата Работников Центра не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента, при одновременном выполнении следующих условий: работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.5. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника (либо непосредственно через кассу организации) за первую половину расчетного месяца до 21 числа этого месяца, за вторую половину расчетного месяца — до 6 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работнику предоставляется расчетный лист.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несёт Работодатель.

4.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, размер заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Доплата должна быть установлена не менее 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

4.7. В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. За каждый час работы в

ночную смену (с 22 часов до 6 часов) Работникам производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

4.8. Сверхурочная работа.

4.8.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

4.8.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.9. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре (ст. 151 ТК РФ).

4.10. Время простоя по вине Работодателя (при условии, что Работник предупредил своего непосредственного руководителя, других должностных лиц) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

4.11. Индексация заработной платы производится в пределах выделенных Центру средств на выполнение государственного задания и внебюджетных средств в соответствии с Распоряжениями Правительства РФ.

4.12. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства Работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

4.13. Работодатель вправе на основании письменных заявлений работника производить удержание денежных средств из заработной платы работника – нанимателя служебного помещения по договорам найма служебных жилых помещений специализированного жилищного фонда в счет уплаты сумм за пользование служебными жилыми помещениями (платы за наем).

Раздел 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Центре возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

5.2.2. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных СИЗ: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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;

- 5.2.3. Применение Работниками сертифицированных СИЗ в соответствии с установленными нормами;
- 5.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5.2.5. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 5.2.6. Регулярное проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый, целевой), стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 5.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- 5.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 5.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 5.2.10. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 5.2.11. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 5.2.12. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ);
- 5.2.13. Проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда;
- 5.2.14. Организовывать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством и результатами СОУТ обязательных (предварительных/периодических) медицинских осмотров Работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;
- 5.2.15. Регулярную бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;
- 5.2.16. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 5.2.17. Информирование Работников о результатах СОУТ на их рабочих местах путем размещения соответствующих документов на сайте Центра, о мероприятиях по охране труда, о рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 5.2.18. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органам профсоюзного контроля за соблюдением норм трудового права информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

5.2.20. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.2.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

5.2.22. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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;

5.2.23. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

5.2.24. Создание комиссии по охране труда, содействие её работе;

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

5.3. Работники обязаны

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и/или здоровью Работника, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

5.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.4. Представительный орган работников (Профсоюзный комитет, Профком) обязуется:

5.4.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от Профкома;

5.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

5.4.3. Проводить независимую экспертизу условий труда;

5.4.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью Работников Центра;

5.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с Работниками Центра;

5.4.6. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов Работников.

5.5. Стороны обязуются совместно:

5.5.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя, представителей Работников и специалиста по охране труда;

5.5.2. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда, включающий перечень организационных и технических мероприятий по охране труда, затрат на выполнение каждого мероприятия, сроков его выполнения, должностных лиц, ответственных за его выполнение;

5.5.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда;

5.5.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюз вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя;

5.5.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального и пенсионного страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в уполномоченные органы;
- своевременно представляет в уполномоченные органы достоверные индивидуальные сведения о Работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о Работниках в уполномоченные органы;
- по просьбе Работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в уполномоченные органы.

6.2. Работодатель при наличии дополнительных средств помимо обязательного социального страхования может осуществлять иные виды добровольного страхования и выплат.

6.3. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

6.4. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно действующего законодательства.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

6.5. Работодатель при наличии внебюджетных средств обеспечивает социальную поддержку Работников, оказывает материальную помощь Работникам и их семьям:

6.5.1. При рождении ребенка.

6.5.2. Многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, родителям, воспитывающим детей-инвалидов.

6.5.3. В связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) производится единовременная выплата, Размер выплаты зависит от стажа работы у Работодателя и определяется в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5.4. В связи со смертью близких родственников.

6.5.5. В связи с болезнью Работника более трех месяцев.

6.5.6. Ветеранам Великой Отечественной войны, Ветеранам труда и Ветеранам боевых действий.

6.5.7. Семье умершего Работника — частично возмещает затраты на погребение. В случае гибели Работника по вине Работодателя — возмещение затрат составляет 100%.

6.5.8. В связи с иными особыми обстоятельствами, по ходатайству представительного органа Работников или руководителя подразделения.

6.6. Работодатель создает условия и оказывает материальную поддержку для занятий Работниками культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью.

6.7. Работодатель обязуется осуществлять на основании приказа Министерства образования и науки РФ о присвоении ученой степени единовременные выплаты в размере 10 тысяч рублей работникам до 39 лет, защитившими кандидатские диссертации.

Вознаграждение работникам, защитившими докторские диссертации, устанавливается в зависимости от возраста соискателя на момент принятия решения ВАК о присуждении ученой степени доктора наук:

- до 40 лет — 30 тыс. рублей;
- 41-45 лет — 20 тыс. рублей;
- 46-50 лет — 15 тыс. рублей;
- 51-60 лет — 10 тыс. рублей.

Раздел 7. Условия и гарантии деятельности представительного органа Работников

7.1. Условия:

7.1.1. Представительный орган Работников признает, что проведение собраний (конференций) Работников Центра в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

7.1.2. Представительный орган Работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, недопущения социальной напряженности в Центре.

7.2. Гарантии:

7.2.1. Работодатель предоставляет представительному органу Работников необходимую информацию, непосредственно затрагивающую интересы Работников, по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с ТК РФ, законами РФ.

7.2.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное проведение собраний (конференций) Работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе Центра.

7.2.3. Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников (согласует с ним) при принятии локальных нормативных актов, которые впоследствии дополняют коллективный договор.

7.2.4. Работодатель предоставляет представительному органу Работников на период действия коллективного договора, профсоюзной организации на период работы таковой в Центре, помещения и технические средства, необходимые для работы, проведения конференций, собраний, физкультурно-оздоровительных и других социально значимых мероприятий, в безвозмездное пользование. Работодатель предоставляет представительному органу Работников на период действия коллективного договора, профсоюзной организации на период работы таковой в Центре, возможность размещения публичной информации о работе выборных органов и предстоящих мероприятиях, организуемых с их участием.

7.2.5. Работодатель обязуется организовывать уборку помещений, предоставляемых представительному органу Работников, с необходимой частотой.

7.2.6. Работодатель при наличии средств выделяет денежные средства представительному органу Работников на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а при наличии счета у представительного органа Работников — перечисляет средства на него.

7.2.7. Работодатель обязан приостановить по требованию представительного органа Работников исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения разногласий в установленном порядке.

7.2.8. Уполномоченные представительного органа Работников в обязательном порядке включаются в состав Ученого Совета Центра и комиссий:

- по приватизации;
- по реорганизации (ликвидации) Центра;
- по аттестации;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по трудовым спорам;
- по охране труда.

7.2.9. Работодатель обеспечивает реализацию права Работников на участие в управлении Центром посредством участия представителей Работников в заседаниях коллегиальных органов управления Центра, в том числе по вопросам разработки и утверждения Устава организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы Работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом, в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации. (п.2.2.9, 3.2.2 Межотраслевого соглашения).

7.2.10. Работодатель гарантирует членам представительного органа Работников освобождение от работы с сохранением оплаты для участия в работе съездов, конференций профессиональных союзов в качестве их делегатов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на срок не более 7 календарных дней в год.

7.2.11. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Центра (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров

8.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и законами Российской Федерации.

8.2. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в Комиссию по трудовым спорам или орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За один месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время его действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней после уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель и представительный орган Работников обязуются разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно заключившими его сторонами.

9.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и (или) в нарушении его положений несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть его, устранить допущенное нарушение и дать по этому поводу мотивированный ответ.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью
15 (пятнадцать) листов

И.о. директора ФИЦ ИВТ


И.Ф. - И.Н. С.В. Мелведев

