

От Работодателя:
ВРИО директора ТюмНЦ СО РАН,
д.м.н.


В.А. Мальчевский



От Работников:
Председатель профсоюзного
комитета ТюмНЦ СО РАН


И.В. Усачева



Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
Тюменский научный центр
Сибирского отделения Российской академии наук

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2021 гг.

Принято
Оператор ГАУТО МФУ
Чематкина А.О.
Сект-
01.08.2018

Дата вступления в силу коллективного договора: «01» августа 2018 г.
Дата окончания срока действия коллективного договора: «01» августа 2021 г.

Оглавление:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	3
III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	7
IV. ОПЛАТА ТРУДА	7
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	14
VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	17
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ	19
IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	20
X. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ	20
XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	21
XII. КОНТРОЛЬ НАД ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	23

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее — Договор) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук (далее — ТюмНЦ СО РАН) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим Межотраслевым соглашением (далее – МОС), Уставом ТюмНЦ СО РАН (далее – Уставом), другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, направленными на обеспечение социальной защиты Работников.

1.2. Сторонами Договора являются: Работодатель, в лице его представителя - ВРИО директора ТюмНЦ СО РАН Мальчевского Владимира Алексеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники ТюмНЦ СО РАН, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН Усачевой Ирины Витальевны, действующей на основании Устава профсоюза работников РАН и Положения о первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН (далее – ППО).

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

1.4. Положения настоящего Договора распространяются на всех Работников ТюмНЦ СО РАН и обязательны для выполнения Работодателем, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – «Профком», «ППО»).

1.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

1.6. В течение срока действия настоящего Договора в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ТюмНЦ СО РАН, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ТюмНЦ СО РАН (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности ТюмНЦ СО РАН любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации ТюмНЦ СО РАН настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Договор хранится в Профкоме и в отделе кадров ТюмНЦ СО РАН.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом настоящего Договора всех работников ТюмНЦ СО РАН в течение 10 рабочих дней после его подписания Сторонами.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

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

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

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

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

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- содействовать Работникам в повышении своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, другими способами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан (ст. 22; ст. 50 ТК РФ):

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

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

2.4.3. Обеспечить разработку локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников ТюмНЦ СО РАН в случаях, предусмотренных ТК РФ, с учетом мнения выборного органа ППО (п. 2.2.4 МОС; ст. 53 ТК РФ).

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

2.4.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

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

2.4.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.4.10. Ежегодно информировать Ученый совет и Работников о результатах деятельности и о финансовом состоянии ТюмНЦ СО РАН в режиме онлайн, размещая информацию на официальном сайте ТюмНЦ СО РАН.

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

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

2.4.13. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.14. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

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

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

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

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

2.4.19. Учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, в том числе регламентирующих условия и оплату труда Работников (ст. 135; ст. 372 ТК РФ).

2.4.20. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

2.5. Профком, являясь представителем Работников, обязуется:

- способствовать улучшению условий труда Работников (ст. 210 ТК РФ; ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ);

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Договора, других актов, регулирующих трудовые отношения (ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ);

- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий (ст. 22 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ);

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

- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде (ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ);

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

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

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

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

- оказывать материальную помощь членам профсоюза;

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

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

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения в ТюмНЦ СО РАН строятся на основе трудового договора в форме Эффективного контракта - для научных сотрудников; в форме Трудового договора - для сотрудников административно-управленческого и прочего персонала (далее – Трудовой договор), заключаемого между Работниками и Работодателем.

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

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

3.4. При приеме на работу Работодатель или представитель кадровой службы до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

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

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

3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-и месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. 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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, соглашений, локальных актов.

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ТюмНЦ СО РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников ТюмНЦ СО РАН разработана в соответствии с ведомственными нормативными документами, Положением об оценке эффективности деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук при реализации условий эффективного контракта, Положениями о стимулирующих надбавках на основании рейтинговых показателей результативности научной деятельности (далее - ПРНД) для научных Работников (Приложение № 1-3).

4.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц в четко обозначенные для структурных подразделений и филиала ТюмНЦ СО РАН сроки: Институт криосферы Земли, Институт проблем освоения Севера, Отдел биоресурсов криосферы – 5 и 20 числа каждого месяца; Всероссийский научно-исследовательский институт ветеринарной энтомологии и арахнологии – 2 и 17 числа каждого месяца; НИИ Сельского хозяйства Северного Зауралья – 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Форма расчетного листка включает информацию о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Начисление и выплата заработной платы производится в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, определенной трудовым договором для каждого Работника, и в соответствии с законами и нормативными актами.

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

4.6. Условия оплаты труда, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.

4.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам:

- Работников занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Выплата Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ с учетом специальной оценки условий труда.

4.10. Для установления указанной выплаты проводится специальная оценка условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.11. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада). Согласно возможностям, предоставленным этой статьей, размер

повышения оплаты труда может быть увеличен.

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

4.13. Сверхурочная работа, выполняемая в соответствии с приказом, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере должностного оклада (ставки заработной платы), за последующие часы - не менее чем в двойном размере должностного оклада (ставки заработной платы). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая в соответствии с приказом, 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).

4.15. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выполняемую в соответствии с приказом, производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

4.16. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, могут привлекаться к работе в ночное время на условиях изложенных в ст. 96 ТК РФ.

4.17. Работникам производятся и иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.18. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем ТюмНЦ СО РАН с участием представительного органа Работников. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах Работников.

4.19. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам и руководителям научных подразделений формируются из средств федерального бюджета и ориентированы на поощрение их личного вклада в развитие науки за конкретные результаты деятельности, с учетом объема сложности возложенных на них обязанностей и за инициативу в работе.

4.20. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера распределяются пропорционально индивидуальным ПРНД научных Работников. Методика определения ПРНД научных Работников и порядок его учета определяется локальными нормативными документами ТюмНЦ СО РАН.

4.21. Работникам, защитившим кандидатские и докторские диссертации, предусмотреть выплату единовременного материального вознаграждения из фонда стимулирующих выплат.

4.22. Выплаты стимулирующего характера Работникам, выполняющим общие функции по содержанию материально-технической базы и другие задачи поддержания работоспособности ТюмНЦ СО РАН, могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

4.23. Оплата суточных командировочных расходов и полевого довольствия на территории Российской Федерации производится в размере, предусмотренном действующим законодательством.

4.24. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.25. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, а также, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, Работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, направление в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.26. Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.27. Отпускные и заработная плата выдаются Работникам, уходящим в отпуск, не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если отпуск начинается с понедельника, то деньги выдаются не позднее пятницы (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

4.28. За Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.29. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, переводе на другую нижеоплачиваемую работу у Работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

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

4.31. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.32. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

4.33. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях,

предусмотренных действующим законодательством.

4.34. Работодатель несет ответственность за задержку заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.35. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты Работодатель обязуется извещать Работников под роспись не позднее, чем за 2 месяца.

4.36. При изменении системы оплаты труда заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее, при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации (п. 3 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583).

4.37. Работодатель предоставляет оплачиваемое время уполномоченным профсоюзным комитетам и комиссиям для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю над состоянием и условиями охраны труда.

4.38. Работодатель направляет на обучение с отрывом от производства членов комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением средней заработной платы.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

5.3. Рабочим признается не только время, в течение которого Работник должен выполнять свои трудовые обязанности, но и периоды, которые в соответствии с законодательными актами являются таковыми (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

5.5. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

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

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

5.8. Стороны договорились, что Работникам с ненормированным рабочим днем Работодателем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Продолжительность дополнительных отпусков регламентируется локальными нормативными актами структурных подразделений, филиалов и оформляется приказами (распоряжениями) Работодателя.

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

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

5.11. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм, по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами (СанПиН 2.2.4.548-96). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Работодателя.

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

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

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

5.15. Не допускается привлечения к сверхурочным работам беременных женщин и Работников в возрасте до 18 лет.

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

5.17. Другим категориям Работников неполное рабочее время (неполный рабочий день и/или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению сторон (ст. 93 ТК РФ).

5.18. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.19. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни и отпуска предоставляется отдельным категориям Работников:

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

– донорам (ст. 186 ТК РФ);

– Работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (гл. 26 ТК РФ).

5.20. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному и праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час.

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

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

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

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

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ТюмНЦ СО РАН. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года.

5.26. Работникам, переведенным в ТюмНЦ СО РАН из другого учреждения, отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев после перевода.

5.27. Выплата отпускных денег Работнику должна производиться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты время начала отпуска переносится на период задержки оплаты. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, подлежит замене денежной компенсацией, в том случае, если о такой замене просит сам Работник.

5.28. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.29. По заявлению Работника отпуск может быть перенесен на более удобное для него время, при условии, что заявление подано не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска согласно графику.

5.30. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом.

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

5.32. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам:

– за работу с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней;

– за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - от 7 до 12 дней в зависимости от класса вредности;

– Работникам, работающим в районах Крайнего Севера - 24 дня за работу в течение календарного года и приравненных к ним местностях - 16 дней за работу в течение календарного года (ст. 14 закона «О государственных гарантиях и компенсациях» от 19.02.1993 № 4520-1);

– а также в случаях предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 116, 321 ТК РФ).

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

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

5.35. Для поощрения Работников административно-управленческого и прочего персонала им предоставляются оплачиваемые за счет средств Работодателя дополнительные дни к отпуску в зависимости от стажа работы. Количество дней регламентируется локальными нормативными актами структурных подразделений, филиалов и оформляется приказами (распоряжениями) Работодателя.

5.36. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, настоящим Договором в соответствии со ст. 263 ТК РФ, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим Договором.

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

5.39. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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

5.41. На Работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты и доплаты.

5.42. Во всех случаях предоставления отпусков, независимо от их назначения и продолжительности, оформляется приказ по ТюмНЦ СО РАН.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников в ТюмНЦ СО РАН и согласованными действиями добиваться

безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. В этих целях Стороны:

6.2.1. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа ППО. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего Договора об охране труда.

6.2.2. Обеспечивают разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласовывают их с выборным органом ППО.

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Работодатель обеспечивает:

6.4.1. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

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

6.4.4. Создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников ТюмНЦ СО РАН и специфики деятельности всех структурных подразделений ТюмНЦ СО РАН и филиалов.

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

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

6.4.7. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты.

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

6.4.9. Обучение Работников ТюмНЦ СО РАН, включая руководителя, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; проведение всех видов инструктажа по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку требований охраны труда.

6.4.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также, других

обязательных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, предусмотренных законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

6.4.11. Предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и/или опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, ведомственными и локальными нормативными документами, действующим МОС, в соответствии с заключениями специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.4.12. Контроль над выполнением мероприятий, предусмотренных действующим законодательством, ведомственными и локальными нормативными документами.

6.4.13. Комплектацию помещений пожарным инвентарем, планами, схемами эвакуации людей в случае пожара; содержание в порядке запасных и аварийные выходов, проведение соответствующего инструктажа.

6.4.14. Комплектацию помещений обновляемыми в срок аптечками и инструкциями по их применению.

6.4.15. Социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

6.4.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в установленном действующим законодательством порядке.

6.4.17. 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.

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

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

6.6. Профком:

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

6.6.2. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и техники безопасности, законодательства о специальной оценке условий труда, осуществляет проверку выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Договором и локальными нормативными актами, затрагивающими трудовые права и интересы Работников; вносит обязательные для рассмотрения Работодателем и другими должностными лицами ТюмНЦ СО РАН, предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

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

6.6.5. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

6.6.6. Получает информацию от должностных лиц Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

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

6.6.8. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа ППО.

6.6.9. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ, в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников (ст. 370 ТК РФ).

6.6.10. Осуществляет контроль над проведением обучения лиц, уполномоченных Работодателем по охране труда.

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

6.7. Работники обязуются:

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

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

6.7.3. Бережно относиться к спецодежде и спецобуви, противопожарным средствам, средствам индивидуальной защиты, пользоваться ими строго по инструкции.

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

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

6.7.6. Использовать аптечки строго по назначению, требовать своевременного их пополнения.

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

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

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации ТюмНЦ СО РАН, сокращении численности или штата Работников выборный орган ППО представляет

и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в ППО (п. 7.3 МОС).

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ТюмНЦ СО РАН, реорганизацией, а также, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием выборного органа ППО. Руководитель ППО или представитель выборного органа ППО включается в состав соответствующей комиссии.

7.3. Увольнение Работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.4. Работодатель и ППО обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией, ухудшением финансово-экономического положения ТюмНЦ СО РАН (п. 7.4; 7.5 МОС).

7.5. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников.

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

7.7. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата обязан в письменной форме сообщить об этом ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и не менее чем, за три месяца - о решении возможного массового увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников (ст. 82 ТК РФ). Критериями массового увольнения в научных организациях считаются: а) ликвидация учреждения с численностью работающих: 15 и более человек; б) сокращение численности или штата Работников учреждения в количестве: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек - в течение 60 календарных дней; 250 и более человек - в течение 90 календарных дней; 30 и более процентов Работников - в течение 30 календарных дней в учреждении с численностью работающих до 100 человек (п. 7.4.5 МОС).

7.8. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие категории Работников:

- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- лица предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 ТК РФ).

7.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1; 5-8; 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

7.11. Работодатель должен предложить Работнику другую работу (при наличии).

7.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

7.14. Работодатель обязуется при повышении заработной платы в период, когда увольняемый уже предупрежден о предстоящем сокращении, увеличить его заработную плату наравне с остальными Работниками.

7.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в 2-хнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством.

8.1.2. Выплачивать премии Работникам, включая находящихся на заслуженном отдыхе пенсионеров, вышедших на пенсию из ТюмНЦ СО РАН, за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 - для женщин, 60, 70, 75, 80, 85, 90 лет) при стаже работы в ТюмНЦ СО РАН более 10 лет, с учетом имеющихся возможностей.

8.1.3. Один раз в год оказывать единовременную материальную помощь Работникам, нуждающимся в социальной поддержке на основании их заявлений или по ходатайству выборного органа ППО или отдела (сектора, лаборатории) с учетом имеющихся возможностей:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- родителям, в одиночку воспитывающих детей;
- родителям детей-инвалидов;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.1.4. По просьбе Работника предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска продолжительностью до 5 календарных дней в случае: рождения ребенка; бракосочетания; смерти члена семьи (ст. 128 ТК РФ). Для сопровождения детей в школу в первый день учебного года предоставляется 1 календарный день.

8.1.5. Выделять на возмещение расходов в связи со смертью Работника или неработающего пенсионера, проработавшего в ТюмНЦ СО РАН более 20 лет, его семье материальную помощь с учетом имеющихся возможностей.

8.1.6. Стороны договорились, что при наличии финансовых возможностей, в случае увольнения Работников в связи с уходом на пенсию, Работодатель изыскивает возможность выплатить Работнику дополнительное вознаграждение с учетом стажа работы в ТюмНЦ СО РАН.

8.1.7. Выплачивать материальную помощь пенсионерам ТюмНЦ СО РАН ко дню пожилого человека (1 октября) из средств Работодателя при наличии финансовой возможности.

8.1.8. Выделять для библиотек, при наличии финансовой возможности, денежные средства на подписку газет, периодической научной литературы.

8.1.9. Оказывать Профкому содействие и финансовую помощь в организации праздников 23 февраля, 8 марта, дня Науки и Нового года.

8.1.10. Пенсионеры, члены Профсоюза имеют право на получение санаторно-курортных путевок.

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ТюмНЦ СО РАН, обеспечения их занятости, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в ТюмНЦ СО РАН Работодатель обязуется:

9.1.1. Создать Совет молодых ученых.

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

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

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

X. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ

10.1. Стороны договорились принимать меры по улучшению жилищных условий Работников, для этого:

10.1.1. Вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе, молодых ученых и специалистов.

10.1.2. Содействовать участию молодых ученых в федеральной целевой программе «Жилище».

10.1.3. Ходатайствовать перед Работодателем и жилищной комиссией ТюмНЦ СО РАН о выделении жилых помещений нуждающимся на основании их заявления и с учетом очередности.

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

10.3. ППО принимает участие в деятельности жилищной комиссии ТюмНЦ СО РАН по вопросам предоставления Работникам жилья (п. 8.1.2 МОС).

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

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

11.2. ППО действует на основании Устава профсоюза Работников РАН (далее Устав) и Положения о первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН.

11.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контролю над его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.4. Работодатель содействует деятельности ППО, реализации законных прав Работников и их представителей.

11.5. Вновь принимаемых Работников Работодатель должен знакомить с настоящим Договором, ориентируя на социальное партнерство с ППО.

11.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет ППО членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников по списку, составленному бухгалтерией на основании личных письменных заявлений членов ППО, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза. Право приема и хранения заявлений предоставляется бухгалтерии.

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

11.8. Для осуществления профсоюзной работы, контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Договора, председатель Профкома, его заместитель вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

11.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, распределения накладных расходов в области охраны труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

11.10. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ТюмНЦ СО РАН, Работодатель обязан учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

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

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

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

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

11.15. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии (ст. 82 ТК РФ; п. п. 2.2.7; 2.3.7; 4.3.3.2; 6.3.5 МОС):

- по реорганизации, ликвидации учреждения;
- по аттестации Работников;
- по проверке деятельности структурных подразделений и филиалов;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по охране труда;
- по установлению компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях труда;
- по оплате труда и премированию;
- и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

11.16. Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний членов ППО в рабочее время, выделяя для этой цели помещение в здании ТюмНЦ СО РАН в согласованные с Профкомом сроки.

11.17. Работодатель предоставляет Профкому помещение (комнату) для проведения заседаний Профкома и иной деятельности, связанной с выполняемыми Профкомом функциями. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

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

11.19. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ (п. 9.5 МОС).

11.20. Работа на выборной должности председателя ППО и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ТюмНЦ СО РАН и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положений об оплате труда.

11.21. Члены выборных органов ППО, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также, для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.), на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

11.22. Стороны договорились, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров, возникающих между Работниками и Работодателем по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора и условий трудового договора, разрешать в порядке, установленном ТК РФ.

ХII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями в лице Комиссии по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии. Комиссия проверяет выполнение настоящего Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных Работников. Итоги работы Комиссии рассматриваются на собрании Работников ТюмНЦ СО РАН. На время осуществления деятельности по контролю над выполнением настоящего Договора члены Комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома.

12.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ).

12.4. Стороны обязуются:

12.4.1. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением настоящего Договора. Своевременно предоставлять друг другу информацию, позволяющую предотвращать конфликтные ситуации в области социально-трудовых и экономических отношений.

12.4.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним Работников ТюмНЦ СО РАН в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с настоящим Договором непосредственно при приеме на работу.

12.4.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников.

12.4.4. Ежегодно Стороны, подписавшие настоящий Договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников, в режиме онлайн, размещая информацию на официальном сайте ТюмНЦ СО РАН.

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

12.4.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23.11.1995 г. и в соответствии с положениями ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора, его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

12.4.7. Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый срок. Продолжительность переговоров при заключении нового Договора не должна превышать трех месяцев.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

47 (всего листов) листов
цифрами прописью

Должность вше секретаря

Подпись [подпись] / В. А. Мамонтова

2018 г.





**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Советская, д. 61, г. Тюмень, 625000,
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37,
e-mail: dep_zan@72to.ru

На № 25.08.2021 № 4898-05-02ДЗН
от _____

Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
Тюменский научный центр Сибирского
отделения Российской Академии наук
625026, Тюменская область, г.Тюмень,
ул.Малыгина, 86
ipos@ipdn.ru

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что дополнительное соглашение от 11.08.2021г. к коллективному договору ФГБУН Федеральный исследовательский центр ТюмНЦ СО РАН зарегистрировано 25 августа 2021 года.

Регистрационный номер: к № 212-18 от 07.08.2018 г.

При регистрации дополнительного соглашения от 11.08.2021г. к коллективному договору условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заведующий сектором
трудовых отношений и уровня жизни

О.А. Шмелева

