

Профсоюзная организация  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Тобольская комплексная научная  
станция Уральского отделения  
Российской академии наук

Председатель



А.А.Чемагин

25 февраля 2022 года

без печати

Федеральное государственное бюджетное  
учреждение науки Тобольская  
комплексная  
научная станция Уральского отделения  
Российской академии наук

И.о. директора




С.А.Козлов

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 - 2025 годы

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Тобольская комплексная научная станция Уральского  
отделения Российской академии наук**

Утвержден на общем собрании работников  
протокол № 2 от «25» 02 2022 года

Оператор ГАУ ТО «МФЦ»  
Мерзеев Н.В.  
 04.03.2022

г. Тобольск

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Тобольская комплексная научная станция Уральского отделения Российской академии наук, именуемое далее Учреждение или Работодатель, в лице и.о. директора Козлова С.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников Учреждения, именуемый далее Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения Чемагина Андрея Александровича, избранного общим собранием работников Учреждения 20 февраля 2019 года (протокол № 1), с другой стороны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Учреждения заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным-нормативным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон договора.

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

1.3. Принимаемые Работодателем локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором. При принятии локальных нормативных актов, предусмотренных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в обязательном порядке учитывается мотивированное мнение профсоюзного комитета Учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Вновь поступающих работников Учреждения Работодатель обязуется ознакомить с положениями настоящего Коллективного договора и другими локальными нормативными актами, принятыми в его исполнение, до приема на работу.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (статья 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить всех работников Учреждения с коллективным договором до не позднее одного месяца после его подписания под роспись.

## **2. ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, оформляется в соответствии с ТК РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора согласно приложению № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год.

2.3. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель при заключении Трудового договора вправе самостоятельно определять срок, на который заключается Договор с Работником, с учётом требований статей 58, 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора трудовые отношения регулируются:

2.4.1. При дистанционной работе главой 49.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»

2.4.2. При работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях главой 50 ТК РФ;

2.4.3. Особенности труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей регулируется главой 52.1. ТК РФ.

2.4.4. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса определен согласно Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 05.08.2021 № 715 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса".

2.4.5. Должности директора и заместителей директора замещаются лицами не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

2.4.6. С заместителями директора заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых, не могут превышать срок окончания полномочий директора.

2.4.7. В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации, срок пребывания директора в своей должности по достижении им возраста 70 лет, может быть продлен.

2.5. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения государственного задания, а также обязательные условия оплаты труда.

2.5.1. Размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых обязанностей конкретной сложности (квалификации) за календарный месяц;

2.5.2. Размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

2.5.3. Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.6. При введении эффективного контракта, с учетом приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», или о других предстоящих изменениях условий трудового договора, Работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений.

2.7.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, положением об оплате труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.7.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и иных служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами, в которых предусматриваются

должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

2.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

2.11. Работодатель обязуется не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

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

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации Работодатель, с согласия Работника, предоставляет ему другую подходящую работу с оплатой не ниже оплаты по предыдущему месту работы.

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием председателя профсоюзного комитета Учреждения.

2.15. Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения его финансово-экономического положения, разрабатываются Работодателем совместно с председателем профсоюзного комитета Учреждения.

2.16. Стороны договорились, что применительно к Учреждению сокращение Работников является массовым, если высвобождается 30 или более Работников в течение 30 календарных дней. Информация об этом представляется в службы занятости не менее чем за три месяца до предполагаемого дня увольнения.

- 2.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники Учреждения предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
- 2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более трёх часов в течение рабочей недели) с сохранением среднего заработка, для поиска нового места работы, за исключением времени проведения коллективных мероприятий в помещении Учреждения (заседаний Ученого совета Учреждения, совещаний, семинаров, обсуждений и др.).
- 2.19. В случае возникновения необходимости сокращения штата Работодателю ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 2.20. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- 2.21. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
- 2.22. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации имеют также лица.
- 2.22.1. Предпенсионного возраста (за два года до пенсии).
- 2.22.2. Работник, являющийся единственным родителем ребёнка, которому на момент увольнения не исполнилось 14 лет.
- 2.22.3. Родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет.
- 2.22.4. Награждённые государственными наградами в связи с научной деятельностью.
- 2.23. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.
- 2.24. Работодатель обеспечивает право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации согласно статье 197 ТК РФ.
- 2.25. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников.
- 2.26. В случае направления работника на курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.27. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном статьями 173,174,175, 176 ТК РФ.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с председателем профсоюзного комитета Учреждения, избранным Общим собранием работников Учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.3. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями со следующим режимом работы:

начало работы – 8 часов 00 минут;

окончание работы – 17 часов 00 минут;

обеденный перерыв с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени для работников Учреждения сокращается на один час.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизированы в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Стороны Коллективного договора договорились о возможности установления сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю, а также неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

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

3.10. Привлекать работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.11. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, установленных в статье 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.12. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с



продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

3.13. Предоставлять основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ.

Научным работникам, занимающим штатные должности, по которым предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями наличие ученой степени, отпуск предоставлять в количестве 48 рабочих дней – докторам наук и 36 рабочих дней – кандидатам наук (постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949).

3.14. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней согласно статье 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

Отпуск такой продолжительности предоставляется абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

3.17. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. По соглашению сторон отпуск может быть представлен и до истечения шести месяцев статьи 122 части 3 ТК РФ.

3.18. Дни отпуска, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены работнику в виде компенсации за неиспользованный отпуск, по его письменному заявлению.

3.19. Очередность отпусков устанавливается в Учреждении в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников под роспись. Не позднее, чем за две недели до начала отпуска специалист по кадрам извещает в письменной форме работника под роспись о времени начала отпуска.

3.20. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и согласования с профсоюзным комитетом.

3.21. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

3.22. Установить работникам, замещающим штатные должности, ненормированный рабочий день и дополнительный ежегодный отпуск, в связи с установлением ненормированного рабочего дня согласно Приложения № 1.

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

3.23. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 2).

3.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом за отработанные дни начисляется заработная плата, а оплата за дни отпуска подлежат перерасчету в установленном законом порядке.

3.25. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, с разрешения руководителя структурного подразделения Учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется статьей 128 ТК РФ или по соглашению между работником и работодателем с учетом причин, вызвавших просьбу работника о предоставлении отпуска.

3.27. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.28. Работодатель по результатам специальной оценки труда предоставляет работникам технологические перерывы, обусловленные особенностями трудового процесса.

3.29. Режим рабочего времени в учреждении определяется.

3.29.1 Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.29.2. Графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия, согласно статье 103 ТК РФ.

3.29. 3. Другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В Учреждении устанавливается повременная оплата труда. Рабочее время в днях и часах, которое необходимо отработать в каждом месяце определяется в соответствии с производственным календарем, утвержденным в соответствующем порядке на очередной рабочий год.

4.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений статьи 135, часть 3 ТК РФ и мнения профсоюзного комитета Учреждения и включают в себя:

4.2.1. Размеры базовых (должностных окладов).

4.2.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера.

4.2.3. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в т. ч. системы премирования.

4.2.4. Размеры выплат социального характера.

4.3. Труд работников Учреждения оплачивается повременно на основе должностных окладов. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характеров в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Минимальная оплата труда в Учреждении определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В минимальную оплату труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

4.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной оплаты труда.

4.6. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ, за исключением выплат стимулирующего характера, установленных Положением об оплате труда в Учреждении.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и затраченного времени. Оплата устанавливается, как в твердой сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу), но не более ставки (оклада) по должности отсутствующего работника или вакантной должности.

4.7. Работникам, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, устанавливаются надбавки за классность в Положении об оплате труда.

4.8. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Положением об оплате труда.

4.9. Выплачивать ежемесячную надбавку стимулирующего характера молодым ученым и молодым специалистам в размере 15% должностного оклада.

"Молодой ученый" - работник научной организации, имеющий ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет, либо являющийся аспирантом, исследователем или преподавателем образовательной организации высшего образования без ученой степени в возрасте до 30 лет;

"Молодой специалист" – с учётом статьи 70 ТК РФ, это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет, до достижения возраста, установленного настоящей статьёй Договора. В случае, если на момент подписания Коллективного договора Работник перестал отвечать критериям, установленным настоящей статьёй, стимулирующая выплата не применяется, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором подписан Коллективный договор.

4.10. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных для учреждений, финансируемых за счет средств федерального бюджета Правительством Российской Федерации.

4.11. В случае направления работника в служебную командировку для выполнения трудовых обязанностей, связанных с исполнением обязательств Работодателя по договорам гражданско-правового характера, за счет внебюджетных средств ему возмещаются расходы в следующих размерах.

4.11.1. По проезду – фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы до места назначения и обратно, в том числе сборы за услуги аэропорта, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа.

4.11.2. По найму жилого помещения – фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы.

4.11.3. Суточные – в размере 400 рублей, если командировка совершается на территории Российской Федерации, и 2000 рублей при направлении в командировку за границу.

4.12. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором. В Учреждении заработная плата выплачивается в следующие сроки: 16 числа текущего месяца и 1 числа следующего месяца.

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

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

4.13. Заработная плата в Учреждении переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим коллективным договором или трудовым договором. При выплате заработной платы в Учреждении используется зарплатный проект.

4.14. Заработная плата перечисляется непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается трудовым договором.

4.15. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника.

4.15.1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

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

4.15.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний.

4.15.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15.5. Форма расчетного листка является приложением № 4 к настоящему коллективному договору. Форма расчетного листка формируется в соответствии с формой, установленной программой «1С: Предприятие 8 Конфигурация «Зарплата и кадры бюджетного учреждения».

4.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

4.17. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться.

4.17.1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

4.17.2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

4.17.3. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда, согласно статьи 155, части 3 ТК РФ.

4.17.4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным статьей 77, части 1 пункта 8 или статьей 81, части 4 пунктами 1, 2, статьей 83 пунктами 1, 2, 5, 6, 7 ТК РФ.

4.17.5. В случае причинения ущерба Работодателю, либо третьим лицам, при исполнении своих должностных обязанностей.

4.18. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев.

4.18.1. Счетной ошибки.

4.18.2. Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда.

4.18.3. Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.19. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником сохраняется 50 процентов заработной платы.

4.20. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.23. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.24. По соглашению между Работодателем и Работником, последнему предоставляется право, помимо основной работы, заниматься преподавательской деятельностью в образовательном учреждении. Выполнение работ допускается в рабочее время с разрешения директора и по согласованию с профсоюзным комитетом. Работник, желающий заниматься преподавательской деятельностью, направляет заявление на имя директора с указанием наименования учебного заведения и годовой нагрузки, с приложением копии выписки о годовой нагрузке, заверенной администрацией учебного заведения в установленном порядке. В случае согласования, между Работодателем и Работником заключается дополнительное соглашение к Трудовому договору, в котором стороны согласуют время и условия занятия преподавательской деятельностью.

4.25. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами об индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

4.26. Рост заработной платы, произошедший в связи с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

## **5. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Работодатель принимает на себя обязательство обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда.

5.2. Работодатель обеспечивает.

5.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.2.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

5.3. Работодатель информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Указанная информация предоставляется каждому работнику при поступлении на работу – в обязательном порядке; в дальнейшем - по его просьбе.

5.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

5.6. Для обеспечения Работников средствами первой медицинской помощи Работодатель обязуется приобрести медицинскую аптечку и поддерживать ее в надлежащем состоянии, своевременно заменяя медицинские препараты с истекшим сроком годности и дополняя до полной комплектации не реже 1 раза в 3 месяца.

5.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.8. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда следующие компенсации.

5.8.1. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2.

5.8.2. Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов или по заявлению работника компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.8.3. Доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2.

5.9. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда и техники безопасности.

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

5.11. При обнаружении в связи с выполнением своих обязанностей ситуации, создающей угрозу жизни или здоровью, Работники Учреждения обязуются немедленно извещать об этом Работодателя.

5.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.13. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.



5.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.16. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков, согласно утвержденному Примерному перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н) до 2 % от фонда оплаты труда Учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.17. Обеспечить проведение бесплатных для работников – вакцинацию и, в установленные сроки, предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и Порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты, Министерством Здравоохранения от 31.12.2020 № 988н/1420н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.18. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73.

5.19. Профком обязуется.

5.19.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

5.19.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.19.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по

охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Плана мероприятий по охране труда.

5.19.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.19.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

5.19.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.20. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе.

5.20.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.20.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.20.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.20.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.20.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.20.6. Проходить вакцинацию (профилактические прививки) против клещевого энцефалита, в случае выполнения работ, связанных с высоким риском заболевания (работа в полевых условиях, участие в экспедициях и т.д.) (Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»). В случае отказа от прививки работник отстраняется от выполнения работ, связанных с риском заболевания.

5.21. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.22. Стороны договорились для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Плана мероприятий по охране труда.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Профсоюзный комитет ходатайствует перед профсоюзным комитетом Российской Академии Наук о выделении путевок работникам в санаторно-курортные учреждения.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), Работодатель предоставляет работнику часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

6.2. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

6.3. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах) и т.д., они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.4. Работодатель обязуется ежегодно предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности расходы на выплаты по социальному обеспечению и иным выплатам, не связанным с выплатами работникам, возникающими в рамках трудовых отношений. Расчет расходов на выплаты по социальному обеспечению и иным выплатам населению, не связанным с выплатами работникам, возникающими в рамках трудовых отношений (расходов по социальному обеспечению населения вне рамок систем государственного пенсионного, социального, медицинского страхования), в том числе на оплату медицинского обслуживания, оплату путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря, а также выплат работникам, в том числе к памятным датам, профессиональным праздникам, осуществляется с учетом количества планируемых выплат в год и их размера. (Приказ Минфина России от 31.08.2018 № 186н). Средства, предусмотренные в плане ФХД на социальное обеспечение, расходуются на следующие цели.

6.4.1. Санаторно-курортное лечение и отдых работников.

6.4.2. Выплаты к юбилейным датам (55, 60, 70 лет со дня рождения).

6.4.3. Выплаты в случаях смерти работника или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)).

6.4.4. Приобретение новогодних подарков для детей в возрасте до 14 лет (включительно).

6.4.5. Материальная помощь (поддержка) согласно Главы 14 Положения об оплате труда работников ФГБУН ТКСН УрО РАН.

Выплаты назначаются на основании согласованного с профсоюзом заявления работника, при наличии средств. Решение о выплате принимается директором. Начисление выплат осуществляется согласно приказу по учреждению.

6.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по ежегодно реализуемым перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.6. Профком обязуется.

6.6.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.6.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.6.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.6.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи.

6.6.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном порядке.

6.7. Работодатель оказывает помощь Работникам Учреждения в решении жилищных вопросов, в соответствии с порядком, закреплённым в локальных-нормативных актах Работодателя.

6.8. Учет нуждающихся в жилье, предоставление отдельным категориям работников льгот в обеспечении жилой площадью и распределение полученного жилья осуществляется Работодателем с обязательным участием представителя работников Учреждения, избранного на Общем собрании работников Учреждения.

6.9. Работодатель на основании решения жилищной комиссии предоставляет нуждающимся работникам служебные квартиры, отнесенные к специализированному жилищному фонду, по договору найма служебного жилого помещения на период трудовых отношений с Работодателем.

6.10. В случае отсутствия свободного жилого помещения для проживания работника Работодатель ходатайствует перед Администрацией города Тобольска о выделении муниципального жилья по договору найма служебного жилого помещения на период трудовых отношений работника с Работодателем.

6.11. Работодатель по заявлению Работника содействует в устройстве детей в детские дошкольные учреждения.

## **7. ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ**

7.1. Работодатель обязуется осуществлять:

7.1.1 организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи (лиц, в возрасте до 35 лет включительно) на руководящие должности в Учреждении.

7.1.2. Закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении.

7.1.3. Обеспечение гарантий работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к защите на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель обязуется.

8.1.1. Безвозмездно предоставлять в распоряжение профсоюзного комитета оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, расположенное по адресу: г. Тобольск, ул. имени академика Юрия Осипова, д. 15, а также другие условия для обеспечения его деятельности: средства связи, оргтехнику.

8.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.1.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.4. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.1.5. С учётом требований, изложенных в Приказе Минфина России от 31.08. 2018 № 186н, при наличии денежных средств предусмотреть безвозмездные перечисления профсоюзному комитету на профсоюзный счет средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.1.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюза во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.1.7. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.1.8. Освобождать членов профсоюза от исполнения трудовых обязанностей, для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы. Работодатель, с целью реализации п. 5.1. Устава ППОО ФГБУН ТКНС УрО РАН, возмещает расходы члена профсоюзной организации на проезд к месту проведения съездов (учёбы) и суточные расходы в размере 400 руб., путём перечисления денежных средств на расчётный счёт ППОО ФГБУН ТКНС УрО РАН.

8.1.9. Предоставить право председателю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить председателю профкома свободный доступ к нормативным документам.

8.2. Стороны договорились.

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.2.3. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, руководитель профсоюзной организации - без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.4. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профкома, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.5. Члены профкома включаются в составы комиссии Учреждения по тарификации, аттестации научных работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.3. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы.

8.3.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 81, части 1 пунктами 2, 3 или 5 ТК РФ.

8.3.2. Разделение рабочего времени на части, согласно статьи 105 ТК РФ.

8.3.3. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно статьи 113 ТК РФ.

8.3.4. Очередность предоставления отпусков, согласно статьи 123 ТК РФ.

8.3.5. Массовые увольнения, согласно статьи 180 ТК РФ.

8.3.6. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка, согласно статьи 190 ТК РФ.

8.3.7. Составление графиков сменности, согласно статьи 103 ТК РФ.

8.3.8. Размеры повышения заработной платы в ночное время, согласно статьи 154 ТК РФ.

8.3.9. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения, согласно статьям 193, 194 ТК РФ.

8.3.10. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, согласно статьи 196 ТК РФ.

8.3.11. Другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым соглашением.

8.4. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов.

8.4.1. Перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет.

8.4.2. Профсоюзный комитет, не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании, либо отказе в согласовании и направляет Работодателю решение в письменной форме.

8.4.3. В случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта, либо направил предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

8.4.4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, или Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, или продолжает консультации.

8.5. Профком обязуется.

8.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.5.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.5.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.5.4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до истечения трехлетнего срока.

- 9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 9.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 9.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 9.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.
- 9.7. В отношениях, не урегулированных настоящим Коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.9. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями, Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

#### Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение о ненормированном рабочем дне.
2. Перечень должностей в структурных подразделениях с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда работа на которых дает право на доплаты за условия труда, на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков работников.
4. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, обезвреживающих и смывающих средств по профессиям и должностям.
5. Положение о порядке присвоения классности водителям автотранспорта.
6. Форма расчетного листка.



Все прошито, пронумеровано и скреплено

печатью

цифрами 24 ( Владимир Семуря ) листов  
прописью

Представитель работодатели:

~~И.о. директора~~ ФГБУН ТКНС УРО РАН

С.А.Козлов

Представитель работников:

~~председатель~~ ШПОО ФГБУН ТКНС УРО РАН

А.А. Чемалин

