

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017–2019 гг.**

между работодателем и работниками  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института систем информатики им. А.П.Ершова Сибирского  
отделения РАН

Принят на общем собрании  
трудового коллектива ИСИ СО РАН  
11 апреля 2017 г.

Новосибирск  
2017

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт систем информатики им. А.П. Ершова Сибирского отделения Российской академии наук (далее «ИСИ СО РАН», или «Институт»), и заключен Работниками и Работодателем в лице их представителей. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее «ТК РФ»), «Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015–2018 годы» (далее «ОС»), «Региональным соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2017–2019 годы» (далее «РС»), Уставом Института и другими нормативными актами.

Настоящий Договор заключен в целях соблюдения трудовых гарантий работников, обеспечения эффективных условий деятельности Института, повышения социальной защищенности работников, а также повышения взаимной ответственности работников и работодателя в отношении выполнения требований трудового законодательства.

### **1.1. Стороны Договора:**

Сторонами настоящего Договора являются администрация Института в лице директора д.ф.-м.н., профессора Марчука Александра Гурьевича, именуемого далее «Работодатель», и работники Института в лице Профсоюзного комитета как представительного органа первичной профсоюзной организации, образованного и уполномоченного профсоюзной конференцией Института, далее «Профком».

### **1.2. Предмет Договора:**

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях найма и увольнения работников, условиях труда, его охраны и оплаты, медицинском и жилищно-бытовом обслуживании работников Института, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера действия Договора:**

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации. При этом Профком первичной профсоюзной организации Института (в силу того, что профсоюзная организация объединяет в своих рядах более половины работников) обладает исключительным правом на представительство интересов сотрудников в ходе заключения, изменения, дополнения Договора и контроля над его выполнением. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в Профком с соответствующим заявлением.

Для работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы перед Работодателем, действуют нормы, установленные трудовым законодательством.

Профком первичной профсоюзной организации Института, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе заключения, изменения и дополнения коллективного договора, а также контроля над его исполнением мнения и пожелания таких работников.

#### 1.4. Основные принципы заключения Договора:

Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, учитывая мнение Профсоюзного комитета.

Положения Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Федерального агентства научных организаций России (ФАНО) и ОС. В свою очередь, локальные нормативные акты не могут ухудшать условия настоящего Договора.

#### 1.5. Обязательным правилом для Работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде. Условия найма не должны противоречить настоящему Договору.

1.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения названия или реорганизации любой из сторон настоящего Договора.

## **Раздел 2. Социальное партнерство сторон**

2.1. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Института возможна только на основе социального партнерства через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и согласование

интересов работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. переговоров сторон по подготовке проектов соглашений, коллективного договора, дополнений и приложений к нему и их заключению;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и обеспечения гарантий трудовых прав работников;

2.2.3. совместной выработки мер по совершенствованию работы социальной сферы Института, по предоставлению работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

2.2.4. взаимного обмена информацией, затрагивающей экономическое положение Института, трудовые права и гарантии работников организации, изменение правовой базы настоящего Договора;

2.2.5. участия представителей работников в управлении Институтом. К основным формам участия работников в управлении относятся:

- учет мнения первичной профсоюзной организации по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников Института при принятии Работодателем локальных нормативных актов, приказов и распоряжений;
- участие представителей Профкома в заседаниях администрации Института, в составе комиссий по установлению стимулирующих выплат, аттестационных и других комиссий;
- получение Профкомом информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе, о реорганизации или ликвидации Института, подразделений Института, о слиянии с другими организациями, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда, о доходах и расходах организации, в частности, связанных с предпринимательской деятельностью и арендой помещений;

2.2.6. участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров. При этом:

2.2.6.1. в случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Главой 61 ТК РФ, а также нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области;

2.2.6.2. спор работников подразделений с Работодателем разрешается рассмотрением вопроса примирительной комиссией, формируемой из представителей Работодателя и представителей работников и оформляемой приказом Работодателя и решением Профкома. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению

сторон (ст. 402 ТК РФ). При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже в установленном законодательством порядке;

2.2.6.3. индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, состоящей из равного количества представителей Работодателя и работников, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. Решение комиссии по трудовым спорам в установленном порядке может быть обжаловано заинтересованным работником и представителями Работодателя в соответствующей судебной инстанции.

### **Раздел 3. Трудовые и экономические отношения**

3.1. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности научной деятельности, как источника экономической стабильности, увеличения объемов финансирования организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого сотрудника.

#### **Работодатель обязуется:**

3.2. Всемерно стремиться к увеличению объема бюджетного финансирования и получению финансирования по государственным и региональным программам, грантам и другим источникам. Содействовать привлечению в Институт средств от инновационной и хозяйственной деятельности; координировать выполняемую за счет этих источников работу в соответствии с направлениями, определенными Государственным заданием на выполнение научных исследований (ГЗ), согласно плану Научно-исследовательских работ (НИР).

3.3. Принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, в частности, привлекать студентов и аспирантов в научные подразделения Института, не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, добиваться увеличения оплаты труда работникам Института при полной занятости.

3.4. Обеспечивать гласность в решении вопросов научной, экономической и финансовой деятельности Института, своевременно информировать сотрудников о решениях дирекции и Ученого совета.

3.5. Оставлять в распоряжении подразделений (научно-производственных коллективов) в среднем 85% средств, получаемых при выполнении хозяйственных договоров, и долю средств от грантов в

соответствии с положениями о грантах. Оставшиеся средства поступают в распоряжение Работодателя.

3.6. Оперативно доводить до сведения сотрудников Института информацию о проведении конкурсов на финансирование научных исследований, проводимых Российской академией наук и ее Сибирским отделением (конкурсные проекты по программе РАН), другими организациями и фондами как российскими (РФФИ, РФФ), так и международными, своевременно оповещать сотрудников Института об изменениях финансирования, правил составления сметных назначений и финансовых отчетов по грантам.

3.7. Создать рабочую группу по внедрению профессиональных стандартов (ст. 195.3 ТК РФ), которая должна определять необходимые требования к квалификации работников, с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда и заранее довести их до сведения сотрудников. Обеспечивать гласность и обоснованность принятых решений.

3.8. В установленные сроки проводить, руководствуясь ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 27.05.2015 г. № 538 «Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» и разработанными профстандартами аттестацию сотрудников с участием в работе аттестационной комиссии членов Профкома.

3.9. Учитывать мнение Профкома:

- при формировании и расходовании фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по штатному расписанию;
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- при определении основных направлений научной деятельности, создании новых структурных подразделений, перепрофилировании и ликвидации научных подразделений и служб;
- при утверждении разрабатываемых положений об оплате труда, о премировании и др. нормативных актов, касающихся интересов работников.

3.10. Выполнение бюджетных работ по ГЗ (выполнение научных исследований и осуществление образовательной деятельности) обеспечивать за счет средств Института. Для этих целей в течение года снабжать сотрудников всеми необходимыми ресурсами: компьютерной техникой и расходными материалами к ней в пределах выделенного бюджетного финансирования.

3.11. Обеспечить организацию третьего уровня высшего образования (аспирантура) в соответствии с утвержденным положением об организации и

осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам (Приложение № 1).

3.12. Регулярно приобретать необходимую научную литературу, оптимизировать ежегодную подписку на периодические издания по тематике Института.

3.13. Обновлять и приобретать вычислительную и оргтехнику для общеинститутских нужд, лицензионное программное обеспечение, необходимое для решения научных задач и защиты от действия вредоносных программ.

3.14. Осуществлять регулярное и по заявкам обслуживание и системное администрирование вычислительной техники на рабочих местах сотрудников Института, проводить работы по модернизации локальной сети Института и ускорению доступа в Интернет, а также обеспечению конфиденциальности данных.

3.15. Проводить материальное стимулирование внеплановых работ для нужд Института с оформлением приказа по Институту.

3.16. Предоставлять Профкому необходимую информацию по любым научно-производственным, социально-трудовым и экономическим вопросам, с соблюдением режима конфиденциальности.

3.17. В целях поддержания комфортных условий труда согласовывать с представителями работников время проведения ремонтных и дезинсекционных работ и заранее информировать о времени проведении этих работ сотрудников Института. Проведение этих работ осуществлять, по возможности, в нерабочее время, в противном случае, освобождать сотрудников от работы в соответствующем участке здания Института.

3.18. В случаях возникновения аварийных ситуаций по температурному режиму в рабочих помещениях (отключение отопления в зимний период, повреждение оконных блоков, полное или частичное отключение электроэнергии) экстренно принимать меры по их ликвидации, а в случае невозможности экстренного устранения аварийной ситуации решать вопрос о временном переходе на другой режим работы (дома, по выбору работника и т.д.).

#### **Профком обязуется:**

3.20. Содействовать реализации Отраслевого соглашения, Коллективного договора, предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах.

3.21. Проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, которая способствует обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

3.22. Доводить до сведения работников информацию о деятельности Объединенного комитета профсоюзов Новосибирского научного центра и Профкома Института.

3.23. Осуществлять контроль, защиту прав и соблюдение гарантий работников в вопросах:

- условий найма и оплаты труда;
- режима труда и отдыха;
- обеспечения занятости;
- правомерности увольнений;
- охраны труда;
- социального и медицинского страхования;
- предоставления льгот и компенсаций.

**Работники обязуются:**

3.24. Обеспечивать необходимое качество выполнения научной и производственной работы в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.25. Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, режим экономии ресурсов, правила внутреннего трудового распорядка, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

3.26. Сохранять и беречь имущество организации, в том числе предоставленную в пользование вычислительную технику.

3.27. Способствовать росту производительности труда, повышая свои профессиональные знания и квалификацию.

3.28. Использовать интеллектуальную собственность, имущество Института и предоставляемые им помещения только для целей уставной деятельности Института.

3.29. Соблюдать корректность в общении с коллегами по работе, руководителями и подчиненными.

## **Раздел 4. Кадровая политика**

4.1. Стороны договорились осуществлять совместные меры, способствующие привлечению и закреплению в Институте высококвалифицированных работников, а также пропагандирующие престижность труда в науке и укрепляющие кадровый потенциал путем:

- совершенствования системы оплаты труда для всех категорий работников;
- повышения результативности профессиональной деятельности и роста квалификационного уровня каждого работника;
- повышения трудовой мобильности работников, включая совмещение профессий и должностей, совместительство как внутреннее, так и между организациями СО РАН;
- привлечения в науку молодежи;
- содействия занятости высвобождаемых работников.

4.2. Работодатель берет на себя обязательство обеспечивать:

- организацию профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников;
- сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;
- поддержку творческой инициативы работников в инновационной деятельности, направленной на повышение производительности и уровня организации труда.

## **Раздел 5. Гарантии занятости работников**

5.1. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, заключенного с работником Института, решаются в порядке, установленном ТК РФ при обязательном участии Профкома в соответствии с Договором.

### **Работодатель обязуется:**

5.2. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профкома. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профком и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

5.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

5.4. В случаях реорганизации Института, связанных с сокращением части работников, сокращение осуществлять только после рассмотрения всех вариантов возможного трудоустройства сотрудника в Институте (в том числе после переобучения в соответствии с существующими и перспективными потребностями Института).

5.5. Предоставлять при сокращении штатов преимущественное право на работу помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим категориям постоянных сотрудников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

5.6. По согласованию с Профкомом при необходимости вводить в Институте локальным нормативным актом режим неполного рабочего дня в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса РФ.

5.7. Использовать следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
- профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю или перемещение внутри Института.

### **Профсоюз обязуется:**

5.8. Проводить переговоры и взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости внутри Института.

5.9. Разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации учреждений, подведомственных ФАНО РФ.

5.10. Содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных учреждениях подведомственных ФАНО РФ.

5.11. Оказывать работникам, увольняемым по инициативе Работодателя, консультативную помощь, связанную с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, о действующих в регионе программах содействия занятости.

## **Раздел 6. Оплата труда**

6.1. Работодатель с учетом мнения Профкома принимает положения, определяющие условия и порядок оплаты труда и премирования для всех категорий работников Института.

### **Стороны договорились:**

6.2. Система оплаты труда работников по Институту, виды, порядок и условия всех выплат из фонда оплаты труда устанавливается в соответствии с законодательством РФ, локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников» (Приложение №2), а также настоящим Договором.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда (повременной – которая предусматривает оплату труда с учетом фактически отработанного времени за месяц в соответствии с размерами должностных окладов, стимулирующих надбавок и доплат и повременной – премиальной с учетом дополнительных ежемесячных премий) и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, финансового положения Института.

6.4. Индексация окладов для всех категорий работников производится в соответствии с решениями Правительства РФ об индексации заработной платы работников бюджетной сферы. Установленный порядок индексации окладов согласно данным решениям в равной степени распространяется и на штатные должности работников, содержание которых осуществляется из внебюджетных источников.

6.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска работникам Института исчисляется путем деления суммы, начисленной за последние 12 календарных месяцев зарплаты на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). При направлении работника в служебную командировку ему сохраняется средний заработок, рассчитанный за 12 предшествующих календарных месяцев - исходя из фактически начисленной ему за этот период зарплаты и фактически отработанного им времени.

6.6. Перечисления заработной платы в кредитную организацию производятся два раза в месяц. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц (3 числа месяца, следующего за расчетным и 18 числа расчетного месяца). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

6.8. Работодатель обязуется организовать выдачу расчетного листка каждому сотруднику лично с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9. При нарушении установленного срока выплаты работникам Института заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.10. В случае задержки выплаты работникам Института заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом Работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.11. Доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Института, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания производятся с учетом объема

возложенных обязанностей в размерах, определяемых локальными нормативными актами Института.

6.12. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся доплаты, размеры которых не могут быть ниже установленных законами или иными нормативными актами.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Стороны признают сохранение жизни и здоровья работников Института в качестве главного приоритета государственной политики в области охраны труда.

### **Работодатель обязуется:**

7.2. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных актов по улучшению условий и охраны труда в Институте. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ).

7.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов и использовании в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.4. Для улучшения условий труда осуществлять текущий ремонт рабочих помещений.

7.5. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций. При возникновении таких ситуаций принимать меры по сохранению жизни и здоровья работников, оказанию пострадавшим первой помощи.

7.6. Проводить расследование несчастных случаев в установленном ТК РФ и иными нормативными актами порядке.

7.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске возникновения угрозы здоровью и полагающихся работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.8. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.9. Не допускать выполнения работ, опасных и вредных для здоровья, в необорудованных для этого помещениях.

7.10. Гарантировать компенсации работникам при установлении вредных и (или опасных) условий труда в соответствии с ТК РФ.

7.11. Отвести и оборудовать специальные места для курения в соответствии с Законом о запрете курения.

7.12. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

7.13. Ежегодно утверждать смету расходов на мероприятия по охране труда, разрабатывать и утверждать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н).

7.14. Проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Института в соответствии с локальным нормативным актом – «Список контингента работников института, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров» (Приложение №3).

7.15. Не допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний в соответствии с нормативными требованиями.

7.16. Обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить с ними все виды инструктажей по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности («Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29)

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

7.18. Содержать в исправном состоянии оборудование санитарно-бытовых помещений. Обеспечивать в них наличие смывающих средств и средств гигиены.

7.19. Обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами:

- средствами индивидуальной защиты (локальный нормативный акт «Перечень профессий и должностей работников ИСИ СО РАН на бесплатное получение средств индивидуальной защиты», Приложение №4);
- смывающимися и обезвреживающими средствами (локальный нормативный акт «Нормы выдачи работникам ИСИ СО РАН смывающих и обезвреживающих средств», Приложение №5).

7.20. Проводить регулярный контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (освещенность, эффективность работы вентиляционных систем, сопротивление защитного заземления, электромагнитного излучения от ПЭВМ и других факторов) в сроки, установленные нормативными актами.

7.21. Заключать Соглашение по охране труда (локальный нормативный акт «Соглашение по охране труда Дирекции и Профсоюзного комитета ИСИ СО РАН на 2017–2019 гг.», Приложение №6).

7.22. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств Института.

7.23. Приобретать в соответствующей комплектации аптечки для оказания первой помощи работникам Института с последующим пополнением по мере фактического использования или истечения срока

годности их содержимого и информировать сотрудников о месте размещения аптек.

**Работники обязуются:**

7.24. Соблюдать требования охраны труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.26. 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 (отравления).

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

7.28. Соблюдать чистоту в рабочих помещениях и общественных местах, не нарушать закон о запрете курения.

**Профком обязуется:**

7.29. Создать комиссию по охране труда из представителей работников и Работодателя на паритетных началах.

7.30. Назначить уполномоченных и доверенных лиц по охране труда в подразделениях и в Институте в целом.

7.31. Проводить совместные действия работников и Работодателя по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовывать проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах с обязательным информированием работников о результатах указанных проверок.

7.32. Осуществлять общественный контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства, состоянием условий и охраны труда в Институте, отстаивать интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, направленного на снижение заболеваемости, улучшения условий труда, санитарии, пожарной безопасности, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда. При необходимости вносить на рассмотрение соответствующие предложения Работодателю.

## **Раздел 8. Режим труда и отдыха**

### **Стороны договорились:**

8.1. Режим труда и отдыха включает в себя режим рабочего времени и время отдыха.

8.2. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (локальный нормативный акт «Правила внутреннего трудового распорядка», Приложение №7)

8.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома и оформляется письменным распоряжением Работодателя.

8.4. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ч.1 статьи 99 ТК РФ.

8.5. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждать график отпусков.

8.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска, взятого в соответствии с графиком. При этом если день выплаты приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то оплата отпуска производится накануне этого дня.

8.7. Помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации.

8.8. При необходимости установить перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

## **Раздел 9. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций**

9.1 Стороны считают необходимым обеспечивать всемерную социальную поддержку работникам Института.

### **Работодатель и Профком пришли к соглашению:**

9.2. Оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам и многодетным семьям сотрудников Института.

9.3. При наличии прибыли от договорной деятельности Работодатель ежегодно составляет смету расходования этих средств, в том числе на следующие цели:

- единовременные выплаты к юбилейным датам (согласно их определению в законодательстве РФ) сотрудникам со стажем работы в ИСИ не менее пяти лет;
- проведение оздоровительных мероприятий, включая коллективные медицинские осмотры;
- оплату лечения сотрудников (в т.ч. перенесших тяжелое заболевание или сложное оперативное вмешательство.);
- социальную поддержку (в т.ч. на похороны сотрудников и их близких родственников);
- транспортные расходы (в том числе, на нужды профсоюзной организации Института);
- культурно-просветительные мероприятия и праздники;
- оплату детских подарков к Новому году;
- физкультурные и спортивные мероприятия.

9.4. Обеспечить организацию страхования по программе «Защита от клещевого энцефалита и клещевого боррелиоза» для сотрудников Института.

9.5. Работодатель совместно с Профкомом и жилищной комиссией Института (утвержденной соответствующим приказом) ведет учет работников, желающих улучшить свои жилищные условия путем инвестирования личных сбережений в строительство жилья, распределяемого по линии ФАНО РФ на платной основе.

9.6. Работодатель содействует в получении большего количества квот и ссуд на строительство жилья. Профком и жилищная комиссия Института осуществляет контроль над соблюдением установленного порядка распределения квот на жилье, обеспечивает гласность в решении этих вопросов.

9.7. В случае возникновения конкуренции на одну и ту же жилплощадь, решение принимается с учетом стажа работы, нуждаемости, состава семьи и очередности подачи заявлений.

9.8. Содействовать решению жилищных проблем молодых ученых через льготное кредитование.

9.9. Распределение мест в общежитиях, подведомственных ФАНО РФ проводить с учетом мнения Профкома и Совета молодых ученых согласно «Положению о выделении и распределении мест в общежитиях» (Приложение №8).

9.10. Профком обязуется ходатайствовать о предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях, подведомственных ФАНО РФ.

9.11. Профком обязуется ходатайствовать в различные инстанции о выделении путевок на оздоровительное и санаторно-курортное лечение и распределять их сотрудникам Института согласно очереди, организованной на основании даты регистрации в Профкоме заявлений, подаваемых не чаще одного раза в два года с момента получения предыдущей путевки.

9.12. Работодатель и Профком берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей и по устройству детей в муниципальные и

другие учреждения с льготной оплатой для родителей и опекунов при наличии средств в фонде СР.

9.13. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками Института и членами их семей.

9.14. Работодатель обязуется выделить помещение для спортивных занятий сотрудников Института, оснастить его необходимым спортивным оборудованием, поддерживать это оборудование в рабочем состоянии, а также обеспечить уборку данного помещения.

## **Раздел 10. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **Работодатель обязуется:**

10.1. Содействовать деятельности профсоюзной организации по представительству и защите трудовых прав работников Института, не вмешиваться в деятельность ее выборных органов, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих ее права и деятельность, если она не противоречит положениям действующего законодательства РФ и ее устава.

10.2. Освободить от основной работы не освобожденных профсоюзных работников с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и на время их участия в качестве делегатов в работе созываемых вышестоящей профсоюзной организацией съездов, конференций, заседаний выборных органов.

10.3. Вводить в состав аттестационных и других комиссий представителей Профкома, а также обеспечивать возможность их участия в рабочих совещаниях, проводимых Работодателем, в случае обсуждения вопросов, затрагивающих интересы сотрудников Института.

10.4. Ежемесячно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

10.5. Производить множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации за счет средств Института.

10.6. Допускать проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Института в рабочее время по просьбе Профкома.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.8. Разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения Отраслевого соглашения и настоящего Договора.

10.9. Содействовать реализации Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту

социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10.10. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива.

**Профсоюзный комитет имеет право:**

- доступа к нормативной документации, документации о производственно-хозяйственной деятельности Института и иной необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- участвовать с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне дирекции;
- информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать работников о предстоящих профсоюзных мероприятиях;
- расходовать часть средств из профсоюзного бюджета для премирования актива профсоюзной организации Института.

**Раздел 11. Действие Договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию**

**Стороны пришли к соглашению:**

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. За три месяца до окончания срока действия Договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Договора на новый срок или продлению действия настоящего Договора на новый срок. Стороны Договора имеют право продлить один раз действие Договора на срок не более 3-х лет.

11.2. В случае если при заключении Договора не достигнуто согласие между Работодателем и представителями работников, составляется протокол разногласий по спорным пунктам, который прилагается к Договору. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров, производится в порядке, установленном ТК (ст. 38 ТК).

11.3. После подписания Договора Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации в течение 7 дней со дня подписания. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации Договора. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только при структурной реорганизации Института, необходимости приведения положений Договора в соответствие с текущими соглашениями, законодательными и иными нормативными актами при взаимном согласии сторон.

11.5. Договор должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь принимаемых сотрудников при их поступлении на работу (до заключения с ним трудового договора);

11.6. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

11.7. Контроль над выполнением Договора выполняется обеими сторонами. Для контроля над выполнением Договора Профком проводит проверки силами своих комиссий и активистов; запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора; имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.8. Лица, виновные в неисполнении требований Договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. Коллективный договор действует в течение 2017–2019 гг., однако при согласии сторон, заключивших Договор, срок его действия может быть продлен до момента заключения нового Договора при условии ежегодного утверждения смет расходования средств Института. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Директор Института  
д.ф.-м.н., проф.

А.Г.Марчук

Председатель Профкома

И.Б.Адрианова

## **Перечень локальных нормативных актов**

1. Положение об организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре ИСИ СО РАН
2. Положение об оплате труда работников.
3. Список контингента работников института, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров (по результатам АРМ в 2013г.) Приказ Минздрава и социального развития РФ № 302н от 12.04.2011 г.
4. Перечень профессий и должностей работников ИСИ СО РАН на бесплатное получение средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»
5. Нормы бесплатной выдачи работникам ИСИ СО РАН смывающих и обезвреживающих средств (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н)
6. Соглашение по охране труда Дирекции и Профсоюзного комитета Института систем информатики СО РАН на 2017-2019 гг.
7. Правила внутреннего трудового распорядка
8. Положение о выделении и распределении мест в общежитиях