

г. Иркутск, ул. Лермонтова, 134

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ИРКУТСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР  
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(ИНЦ СО РАН)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИНЦ СО РАН  
на 11.03.2022 – 11.03.2025 гг.**

От Работодателя

Апарцин Константин Анатольевич,  
Директор ИНЦ СО РАН  
т. 45-30-80

От Работников

Мазилкин Станислав Анатольевич,  
представитель работников ИНЦ СО РАН  
т. 45-31-88

Принят на общем собрании трудового  
коллектива 11.03.2022 г.

Списочная численность работников ИНЦ СО РАН  
На « 11 » 03. 2022 г. - 136 человек,  
в т.ч. членов п.п.о.- 32 человека

г. Иркутск, 2022 г.



2

## Раздел 1

### Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Иркутском научном центре Сибирского отделения Российской академии наук (далее в тексте ИНЦ СО РАН), заключенным между работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области, отраслевыми соглашениями по организациям Российской академии наук и другими законодательными и нормативными документами.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель – ИНЦ СО РАН, в лице директора - Апарцина Константина Анатольевича (далее Работодатель) и работники ИНЦ СО РАН (именуемые далее Работники), представленные в лице Профсоюзного комитета ИНЦ СО РАН (далее Профсоюз).
- 1.3. Цель Договора – обеспечение эффективности и стабильности работы ИНЦ СО РАН, соблюдение трудовых и социальных гарантий, повышение социальной защищенности и улучшение жизненного уровня сотрудников.
- 1.4. Настоящий Договор заключен на три года и действует с 11.03.2022 г. по 11.03.2025 год.
- 1.5. В Договор могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников ИНЦ СО РАН.
- 1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора вступить в переговоры для принятия нового коллективного договора.
- 1.8. Предметом настоящего Договора являются предусмотренные законодательством РФ положения, направленные на улучшение условий труда и оплаты сотрудников, социальных гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем.
- 1.9. Действие договора распространяется на всех работников коллектива независимо от их профессиональной принадлежности и членства в Профсоюзе.
- 1.10. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, а также все его дополнения и изменения на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания и в месячный срок по всем подразделениям ИНЦ СО РАН.
- 1.11. Все приложения являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.
- 1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения кадрового состава и структуры органов управления, а также на периоды проведения реорганизации или ликвидации ИНЦ СО РАН. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего, на срок до 3-х лет.
- 1.13. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

*Работодатель обязуется:*

- 1.12.1 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- 1.12.2 добиваться стабильности и улучшения финансового состояния ИНЦ СО РАН,
- 1.12.3 способствовать повышению уровня заработной платы и соблюдению социальных гарантий, создавать условия для профессионального роста сотрудников;
- 1.12.4 информировать трудовой коллектив по вопросам финансового положения и перспективам развития ИНЦ СО РАН, оплаты труда, о мерах по улучшению условий труда и охране здоровья, сокращении численности, реорганизации или ликвидации структурных подразделений;
- 1.12.5 учитывать мнение Профсоюза и содействовать деятельности Профсоюза по представительству и защите трудовых прав работников ИНЦ СО РАН;
- 1.12.6 проводить встречи, консультации с Профсоюзом и прилагать все усилия для достижения согласия при изменении социальной политики, если она затрагивает интересы людей;
- 1.12.7 не вносить в свою политику изменения, противоречащие условиям коллективного договора, иначе, чем по обоюдному согласию сторон;
- 1.12.8 предоставлять Профсоюзу возможность размножения информационных материалов и размещения их в доступном для всех работников месте (местах);
- 1.12.9 предоставлять ПК за счет ИНЦ СО РАН необходимые транспортные средства;
- 1.12.10 осуществлять по заявлению работников ИНЦ СО РАН перечисление на расчетный счет ПК членских профсоюзных взносов из заработной платы работников через бухгалтерию;
- 1.12.11 Ежегодно, в декабре информировать работников, имеющих несовершеннолетних детей о необходимости оформления заявления на предоставление налоговых льгот.
- 1.12.12 Материально поощрять при наличии финансовых средств, работников ИНЦ СО РАН (проработавших 10 лет и более), выходящих на пенсию по возрасту, юбиляров (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и старше) и работников, отработавший в ИНЦ СО РАН 50 лет, внесших значительный вклад в научную и производственную деятельность ИНЦ СО РАН.
- 1.12.13 Представлять особо отличившихся работников к награждению государственными, региональными и ведомственными наградами, в том числе молодых работников и специалистов.
- 1.12.14 При наличии соответствующего (необходимого) финансирования:
  - оказывать помощь в приобретении детских новогодних подарков, организации новогодней елки для детей работников ИНЦ СО РАН.

*Профсоюз обязуется:*

- 1.12.15 представлять и защищать интересы членов трудового коллектива;
- 1.12.16 способствовать устойчивой деятельности ИНЦ СО РАН присущими Профсоюзу методами;

- 1.12.17 добиваться повышения уровня жизни сотрудников, улучшения условий их труда;
- 1.12.18 контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ИНЦ СО РАН.

*Работники обязуются:*

- 1.12.19 полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- 1.12.20 соблюдать положения настоящего коллективного договора, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе управления охраной труда и Распоряжение директора ИНЦ СО РАН от 18.06.2018 года № 59/04 ;
- 1.12.21 бережно относиться к имуществу Работодателя и к имуществу других Работников;
- 1.12.22 повышать свой профессиональный уровень.

## **Раздел 2**

### **Регулирование трудовых отношений**

- 2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Текст договора должен содержать все требуемые ТК РФ разделы. До подписания трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
- 2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (статья 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.3. Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) 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 федеральным законом.
- 2.4. При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменном виде не менее чем за три календарных дня до увольнения (статья 79 ТК РФ).
- 2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой

- работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (Статья 60.1, глава 44 ТК РФ).
- 2.6. При заключении трудового договора (эффективного контракта) соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Для главного бухгалтера и его заместителя, руководителей подразделений - 6 месяцев, если иное не установлено ФЗ. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят без испытания. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.
- 2.7. При неудовлетворительном результате испытательного срока Работодатель имеет право до его истечения расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).
- 2.8. Трудовые договоры (эффективные контракты) на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (эффективного контракта).
- 2.9. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях (учреждениях), осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных и или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава и (или) локального нормативного акта Организации (Учреждения).
- 2.10. Работодатель должен прописать конкретные сроки трудового договора (эффективного контракта), заключаемого с работником, избранным по конкурсу в случае, если трудовой договор (эффективный контракт) с ним не может быть заключен на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.11. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного

- учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее – Программа).
- 2.12. Стороны трудового договора (эффективного контракта) определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, устава и иных локальных нормативных актов организации.
- 2.13. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (эффективного контракта), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
- размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
  - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
  - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.
- 2.14. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта).
- 2.15. Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством РФ, соглашениями и коллективным договором, являются

- недействительными и применяться не могут.
- 2.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора (эффективного контракта) с работником.
- 2.17. В трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).
- 2.18. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (Статья 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

### Раздел 3

#### Рабочее время и время отдыха

- 3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (эффективного контракта) должен исполнять свои обязанности (ст.91 ТК РФ).
- 3.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и закрепляется настоящим коллективным договором.  
Продолжительность рабочего времени в ИНЦ СО РАН - 40 часов в неделю, 8 часов в день. В Учреждении установлен следующий режим работы:
- понедельник, вторник, среда, четверг: с 8.00 до 17.15
  - пятница: с 8.00 до 16.00.
  - перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00.
- По распоряжению директора допускается изменение режима работы для работников ИНЦ СО РАН.
- 3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
  - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
  - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
  - для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

8

условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

Продолжительность рабочей недели в ИНЦ СО РАН - пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч.2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

3.5. Привлечение работника к работе в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника. В случае возникновения необходимости привлечения работника без его согласия в дни, указанные в настоящем пункте, это допускается также по устному распоряжению руководителя учреждения, его заместителя или



руководителя соответствующего подразделения лишь в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату работы 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 или в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. По причинам, связанным с производственной необходимостью, Работодатель может разрешать Работникам работу в вечернее время и выходные дни при оформлении соответствующих заявок.

3.7. Оплата сверхурочной работы, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по Распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии с ТК РФ организация вправе сама определить целесообразность введения для тех или иных работников ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается Положением о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работников ИНЦ СО РАН с ненормированным рабочим днём и Перечнем должностей работников ИНЦ СО РАН с ненормированным рабочим днём.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда

10

которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

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

3.9. По соглашению между Работодателем и работниками как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

Элементом режима гибкого рабочего времени является скользящий (гибкий) график. Соглашение о гибком рабочем времени может быть достигнуто как на определенный срок, так и без указания срока. Установление гибкого рабочего времени оформляется распоряжением по ИНЦ СО РАН.

Работодатель, основываясь на положениях режима гибкого рабочего времени, может разрешить в летний период времени перейти на укороченный рабочий день в пятницу, при этом строго соблюдая 40-часовую рабочую неделю, возложив всю ответственность за учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником и работником, на заведующих отделами и руководителей структурных подразделений.

3.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; кандидатам наук - продолжительностью 42 календарных дня; докторам наук - 56 календарных дней; для профессорско-преподавательского состава - 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 Г. № 949.

В соответствии со ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях № 4520-1 от 19.02.1993 г. Работникам, в качестве компенсации, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области.

Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков. Допускается предоставление отпуска работнику вне предусмотренного графика по согласованию с руководителем учреждения.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По согласованию Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения указанного срока (статья 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за рабочий год, который работник должен отработать (статьи 115, 116 Трудового кодекса РФ).

- 3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТЗ РФ). Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются Работники, имеющие 2-х и более детей, детей-инвалидов; родителям, воспитывающим детей в одиночку; мужчинам, при нахождении жены в отпуске по беременности и родам. График отпусков является обязательным для Работодателя и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала.
- 3.13. Работник обязуется ежегодно использовать свой очередной отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со статьей 124 ТК РФ. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска, полагающаяся по законодательству РФ, выплачивается при увольнении Работника.
- 3.14. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 3.15. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).
- 3.16. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.
- 3.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.18. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в том случае, когда изменяется график отпуска работнику, состоящему в профсоюзе.
- 3.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 3.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для

- их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
- 3.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.22. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.23. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 3.24. Стороны пришли к соглашению, что работник на основании письменного заявления имеет право по согласованию с работодателем на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, аварийным и экстренным жизненным ситуациям (ст. 128 ТК РФ).
- 3.25. Стороны пришли к соглашению, что работник на основании письменного заявления имеет право по согласованию с работодателем на беспрепятственное получение однодневного отпуска без сохранения заработной платы 1 сентября, для мам детей, обучающихся в начальных классах, а также в день последнего звонка родителям выпускников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.
- 3.26. Стороны пришли к соглашению, что работник на основании письменного заявления имеет право по согласованию с работодателем на беспрепятственное получение трехдневного отпуска без сохранения заработной платы для отцов при рождении ребенка.

#### **Раздел 4**

#### **Обеспечение занятости и условия высвобождения работников**

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры ИНЦ СО РАН, реорганизацией, а также, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательно порядке включается представитель Профсоюза.
- 4.2. Работодатель и Профсоюз совместно разрабатывают планы по обеспечению занятости и социальной защите работников,

13

высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации, сокращения объемов производства, ухудшения социально-экономического положения ИИЦ СО РАН.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ИИЦ СО РАН и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по данным основаниям Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников принимает массовый характер – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий об этом уведомляются работники, выборный профсоюзный орган и органы службы занятости. (проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.)

4.4. Стороны договорились признать массовым высвобождением, если сокращается не менее 25% от штатной численности работников организации в течение 30 календарных дней. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

4.5. Работодатель обязуется осуществлять содействие высвобождаемым работникам в поисках работы через государственную службу занятости.

4.6. В случае увольнения работника по соглашению сторон (в соответствии со ст. 78 ТК РФ) такому работнику полагается выходное пособие в размере от трех и выше его должностных окладов. Конкретный размер такого выходного пособия устанавливается при заключении соглашения об увольнении между работодателем и работником.

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

4.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК). Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, направленные на обучение Работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной

- и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы (пункт 3.2 Межотраслевого соглашения).
- 4.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) до истечения двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении, выплатив Работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).
- 4.10. Высвобождаемому Работнику предлагается вакантная должность или работа, имеющаяся в учреждении, соответствующая его квалификации, а также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 81 ТК РФ).

## Раздел 5 Организация оплаты труда

- 5.1. Оплата труда работников ИНЦ СО РАН осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда работников ИНЦ СО РАН, в соответствии с Приказом Федерального агентства научных организаций № 16н от 15 апреля 2016г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», другими нормативными актами для средств, поступающих из бюджета и других источников финансирования (РФФИ, договоров НИР, от образовательной деятельности, хозяйственной деятельности и пр.) .
- 5.2. Гарантированный размер должностного оклада устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в соответствии со штатным расписанием, разработанным на основании нормативных документов, и утверждённым директором ИНЦ СО РАН.
- 5.3. Минимальный размер оплаты труда (размер тарифной ставки 1 разряда) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в РФ.
- 5.4. ИНЦ СО РАН в пределах выделенных бюджетных ассигнований и дополнительных источников финансирования самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера, в соответствии с «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Иркутского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук»,

утвержденным 13 июля 2021 года.

- 5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или иными условиями труда, в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами. Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями является обязательным приложением к коллективному договору. Повышение оплаты труда по данным основаниям, проводится по результатам специальной оценки условий труда и оформляется протоколом комиссией.
- 5.6. Оплата труда сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ (за первые 2 часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). Конкретные размеры оплаты сверхурочных работ могут определяться трудовым договором. Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ оплачивается не менее, чем в двойном размере. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере (не менее 40% от часовой тарифной ставки или оклада).
- 5.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Сроки выплаты заработной платы, установленные в ИНЦ СО РАН - 20 число за первую половину предыдущего месяца и 5 число за вторую половину предыдущего месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников согласно зарплатным проектам или по личному заявлению работника в другие банки. В случае возникновения спорных моментов с банком работники бухгалтерии ИНЦ СО РАН помогают в решении возникших ситуаций. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится в день, предшествующий выходному или праздничному нерабочему дню. В случае задержки выплаты 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.
- 5.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.
- 5.9. Выплата пособий по временной нетрудоспособности. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом № 255 – ФЗ от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай

временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Размер пособий и условия выплаты установлены законом. Во всех случаях нетрудоспособности размер пособия зависит от продолжительности страхового стажа и составляет 100% заработка при стаже 8 лет и более, 80% - при стаже от 5 до 8 лет и 60% при стаже до 5 лет.

5.10. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим ТК РФ проходить обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

5.11. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам. Отпуск по беременности, родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ТК РФ от 30 декабря 2001 г., ст. 255).

По заявлению женщины предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет.

5.12. Гарантии и компенсации. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

Оплата командировочных расходов производится в соответствии с «Положением о служебных командировках в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Иркутском научном центре Сибирского отделения Российской академии», утвержденном 06 июня 2018 года.

- в некоторых случаях прекращения трудового договора (эффективного контракта).

5.13. Работодатель обязан принимать все меры по своевременному повышению зарплаты и иных выплат в соответствии с принимаемыми законодательными актами.

5.14. Работодатель обязан выплачивать заработную плату и отпускные работникам, уходящим в соответствии с утвержденным графиком в очередной отпуск, не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

## Раздел 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работники имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства защиты, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать



санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (статья 212 ТК РФ). Для реализации этих задач Стороны договорились осуществлять мероприятия по охране труда и улучшению безопасных условий труда на каждом рабочем месте. Ежегодно отдел охраны труда представляет Работодателю и Профкому Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда Работников учреждения.

- 6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится Работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса (статья 212 ТК РФ).
- 6.4. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников учреждения, включая руководителей, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке (Ст.225ТК РФ). Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.
- 6.5. Работники обязаны выполнять требования в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ, Положением об организации работы и управлении охраной труда, а также инструкций по охране труда Работников учреждения.
- 6.6. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и проведение соответствующих мероприятий по улучшению условий труда по результату специальной оценки условий труда.
- 6.7. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев в учреждении (статья 212 ТК РФ).
- 6.8. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев в учреждении (статья 227- 331 ТК РФ).
- 6.9. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также другие обязательные медицинские осмотры Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (статья 213 ТК РФ).
- 6.10. Работодатель обеспечивает каждое подразделение учреждения аптечками первой медицинской помощи, а также доставку Работников,

- заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 6.11. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 221 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает дополнительные нормы приобретения и выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
- 6.12. Работодатель обязуется ежегодно к 01 октября завершать подготовку зданий, сооружений и помещений учреждения к работе в зимних условиях.
- 6.13. Профком и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- 6.14. В учреждении из представителей Работодателя и Профкома на паритетных началах создается и действует комиссия по охране труда (статья 218 ТК РФ). Работодатель и Профком оказывают всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- 6.15. Работодатель и Профком применяют меры морального и материального поощрения к Работникам, принимающим активное участие в создании безопасных условий труда в учреждении. Указанные Работники ежегодно представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству Профкома.

## Раздел 7

### Социальные льготы и гарантии

- 7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования в размерах, установленных законодательством РФ.
- 7.2. Работодатель обеспечивает:
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - правовую защиту интересов работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание;
  - приобретение комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности

## ИНЦ СО РАН.

- 7.3. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской страховой компанией, по которому застрахованные получают все виды медицинских услуг, предусмотренные законодательством РФ, в соответствующих медицинских учреждениях.
- 7.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует отдых и оздоровление работников ИНЦ СО РАН в Доме отдыха ИНЦ СО РАН в посёлке Аршан.
- 7.5. Работодатель организует врачебное и процедурное обслуживание работников ИНЦ СО РАН.
- 7.6. Работодатель вправе предоставить автотранспорт для коллективной заготовки овощей на льготных условиях.
- 7.7. Работодатель и Профком обязуются содействовать проведению культурных мероприятий в ИНЦ СО РАН.
- 7.8. Работодатель по согласованию профсоюзным комитетом предусматривает расходование средств, поступающих из внебюджетных источников, на следующие цели:
- выделение материальной помощи работникам ИНЦ СО РАН, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;
- 7.9. Работодатель совместно с Профкомом устанавливает очередность на получение жилой площади и распределяет жилые помещения в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.10. Распределение мест в общежитиях ИНЦ СО РАН производит Профком и Работодатель, среди нуждающихся, в соответствии с действующим законодательством.
- 7.11. Работодатель обеспечивает соблюдение гарантированных государством трудовых прав работников предпенсионного возраста.
- 7.12. Работодатель (при одновременном обращении) предоставляет работникам ИНЦ СО РАН приоритетное право при распределении времени отдыха в доме отдыха ИНЦ СО РАН в п. Аршан.

## Раздел 8

### Гарантии прав выборной профсоюзной организации

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

8.1. Работодатель:

- 8.1.1 Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации, способствует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.
- 8.1.2 Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.1.3 Не препятствует представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении Организации и подразделений,

где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав.

8.1.4 Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

8.1.5 Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзов, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

8.1.6 Содействует профсоюзным организациям в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.1.7. Признаёт гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе: члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых инспекций труда Профсоюзов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

8.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются соглашением сторон.

8.4. Работодатель, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, предоставляет первичной профсоюзной организации для проведения заседаний, хранения документации пригодное для этих целей помещение, а также предоставляет оргтехнику и средства связи.

## Раздел 9

### Контроль за выполнением коллективного договора

- 9.1. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение своих обязательств в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 9.2. Один раз в год проводится проверка выполнения Коллективного договора. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 9.3. Ежегодно на общем собрании (конференции) трудового коллектива лица, действующие от имени работодателя и работников, отчитываются о выполнении коллективного договора.

От Работодателя



Апарцин Константин Анатольевич,  
Директор ИНЦ СО РАН

От Работников

Мазилкин Станислав Анатольевич,  
представитель работников ИНЦ СО РАН

11.03.2022

Уведомление о выполнении коллективного договора

1. Стороны коллективного договора, несущие ответственность за выполнение им обязательств в соответствии с законодательством и другими нормативными актами Российской Федерации.

2. Стороны коллективного договора, несущие ответственность за выполнение им обязательств в соответствии с законодательством и другими нормативными актами Российской Федерации.

3. Ежегодно на общем собрании (конференции) трудового коллектива осуществляется обмен предложениями и работниками, отменяются и вносятся изменения в коллективный договор.

Директор НИИ СО РАН  
Александр Константинович Антонов

Масленкин Станислав Антонович  
директор НИИ СО РАН



Пронумеровано прошнуровано  
и скреплено печатью 21 листов  
Директор НИИЦ СО РАН  
К.А. Апарцин