

Председатель профсоюза работников
ИГАБМ СО РАН по РС (Я)
А.Е. Васильева
«21» декабря 2021 г.



Директор ИГАБМ СО РАН
В.Ю. Фридовский
«21» декабря 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И КОЛЛЕКТИВА СОТРУДНИКОВ
ИНСТИТУТА ГЕОЛОГИИ АЛМАЗА И БЛАГОРОДНЫХ МЕТАЛЛОВ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИГАБМ СО РАН)

Срок действия договора: с 2022 г. по 2024 г.

Организационно правовая форма организации:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки.

Наименование вида экономической деятельности:

Научно-исследовательская, изыскательская и образовательная деятельность.

Наименование вида собственности организации:

Федеральная государственная.

От администрации: Директор института, д.г.-м.н., проф. Фридовский Валерий Юрьевич

Юридический адрес: Российская Федерация, Республика Саха (Якутия),

677010, г. Якутск, пр. Ленина, д. 39

Телефон: 8 (4112)33-58-64; факс: 8 (4112) 33-57-08; e-mail: igabm@bk.ru

От трудового коллектива: Председатель профсоюзной организации работников ИГАБМ СО РАН (ПОР ИГАБМ СО РАН по РС (Я), м.н.с. Васильева Александра Ефимовна

Телефон: 8 (4112) 33-56-53; e-mail: igabm-prof@yandex.ru

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

№ 12

«24» 02 2022 г.

Подпись Анод

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании Института
21 декабря 2021 г.

Протокол № 01 от 21.12. 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии алмаза и благородных металлов Сибирского отделения Российской академии наук на 2022 – 2024 гг.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт геологии алмаза и благородных металлов Сибирского отделения Российской академии наук (в дальнейшем ИГАБМ СО РАН) в лице Директора ИГАБМ СО РАН (далее Работодатель), представляющего интересы Администрации, с одной стороны, и работники ИГАБМ СО РАН (далее Работники), интересы которых представляет Профсоюзная организация работников ИГАБМ СО РАН по РС (Я) (далее Профком) с другой стороны, в дальнейшем именуемые «Сторонами», в соответствии Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Института и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников Института, заключили настоящий Коллективный договор.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками ИГАБМ СО РАН на основе согласования взаимных интересов.

I. Условия действия договора

1.1. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трёх лет. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

1.2. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменять или прекращать выполнение принятых на себя обязательств. В соответствии с законодательством по истечении установленного срока заключается

новый Договор или продляется действующий, но не более чем на три года.

1.3. Положения Договора не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.4. В случае нарушения договора любой член коллектива вправе обратиться к Работодателю и Профком с заявлением для принятия мер по устранению данного нарушения. Решение спорных вопросов регулируется комиссией по трудовым спорам.

1.5. Положения Договора распространяются на всех работников Института, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.6. Законодательные и иные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.7. В течение срока действия в настоящий договор могут вноситься изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в соответствии с действующим законодательством. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.8. В случае реорганизации Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

II. Обязательства представителей Сторон Договора

2.1. Стороны:

2.1.1. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.2. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.3. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.4. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Института и по другим

социально значимым вопросам.

2.1.5. Считают приоритетной совместную работу по реализации в Институте молодежной политики.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности подразделений Института.

2.2.2. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, применяемых в Институте минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности Института и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает условия для участия представителей Профкома (для учета мнения Профкома при принятии решений) в разработке и/или обсуждении разрабатываемых Работодателем проектов нормативных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам Института.

2.2.4. Ходатайствует о награждении работников Института почетной грамотой и ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности, а также грамотами и наградами иных ведомств и министерств.

2.2.5. Ведёт коллективные переговоры с Профкомом Института и заключает Коллективный договор на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

2.2.6. Обеспечивает реализацию права работников на участие в управлении Института посредством участия представителей работников в заседаниях комиссий при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 ТК РФ.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам профсоюзной организации Института помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Института, содействуют предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.4. Проводит анализ проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Участвует в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.3.7. Обеспечивает участие своих представителей в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством

III. Трудовые отношения

Стороны:

3.1. Считают своей основной обязанностью организовать коллектив института на достижение высокой эффективности труда, производственной и трудовой дисциплины.

3.2. Для эффективного использования приборно-аналитического комплекса и свободных производственных площадей, постоянно контролируют их использование и принимают необходимые меры в этом направлении.

3.3. Способствуют повышению квалификации научного и инженерно-

технического персонала, и на основании представлений заведующих лабораториями и руководителей подразделений поощряют наиболее эффективно работающих сотрудников Института.

3.4. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных 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 Института.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ.

3.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Коллективного договора,

Работодатель в соответствии со ст. 74 ТК РФ, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (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 Институте показателей и критериев.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.4.5. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, профессиональными стандартами специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В соответствии с п. 10 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Министерства труда РФ от 21.08.1998 г. № 37, работники Института, не имеющие высшего образования или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, или подпадающие под требования профстандарта, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на

них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

Стороны исходят из того, что основными критериями при проведении аттестации считается квалификация работника, научные и производственные результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей, учитывая при этом квалификационные требования по общеотраслевым должностям и применяя положения профессиональных стандартов в качестве рекомендаций.

Не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

В связи с вступлением в силу с 1 января 2021 года Федерального закона № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы», считать, что дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей.

Определены три основные формы выполнения работником трудовой функции дистанционно:

1. Дистанционная работа на постоянной основе;
2. Временная дистанционная работа;
3. Комбинированная дистанционная работа.

Дистанционная работа на постоянной основе предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно в течение срока действия трудового договора.

Временная дистанционная работа предусматривает временное непрерывное выполнение трудовой функции работником вне стационарного рабочего места сроком не более 6 месяцев.

Комбинированная дистанционная работа предусматривает чередование режимов работы, то есть включает дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем на основании ст. 312 ТК РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

При этом, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с трудовым законодательством за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом согласно части 3 статьи 312 Трудового кодекса РФ трудовая функция работника не изменяется, однако временно меняется лишь режим его работы (**Приложение 1. Положение о дистанционной работе**).

IV. Оплата труда

Стороны обязуются:

4.1. Осуществлять совместный контроль за правильностью и своевременностью выплаты заработной платы по фактическому финансированию, с соответствующей индексацией окладов, в соответствии с изменяющимся законодательством, а также за правильностью взимания налогов. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего распорядка Института. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в следующие сроки: 18 числа каждого месяца – расчет за первую половину текущего месяца, 3 числа следующего месяца – расчет за вторую половину отработанного месяца.

4.2. Предоставлять бухгалтерией Института сотрудникам при выдаче заработной платы квитанций с расшифровкой начислений и удержаний.

4.3. Производить доплаты и надбавки к зарплате в соответствии с действующим «Положением об оплате труда».

4.4. За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, Работодатель и (или) уполномоченные им, в установленном порядке, представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст 60.2 и ст. 151 ТК РФ).

4.8. Обеспечить работников минимальным размером оплаты труда, установленного федеральным законом № 82 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.9. Премирование работников регулируется Положением об оплате труда (**Приложение 2. Положение об оплате труда**).

V. Нормы рабочего времени и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка ИГАБМ СО РАН**).

5.1.2. Для работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 класса сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и Коллективного договора с учетом результатов оценки условий труда.

Применять в Институте по заявлению работника возможность работать на условиях неполного рабочего времени помимо случаев сокращенного рабочего времени, предусмотренных законодательством РФ.

5.1.3. Устанавливать персональный порядок 36-часовой рабочей недели, введённой для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, по согласованию с

руководителями подразделений, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, оформляя это кадровым приказом. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Организации с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидам составляет 30 календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.1.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы,

приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы. Оставшиеся дни отпуска представляются работнику по его письменному заявлению в любое время до конца текущего года. При этом их оплата определяется в установленном порядке.

5.1.7. Отпуск за вредные условия труда исчислять на основании результатов специальной оценки труда по договору № 14 от 19.10.2015 года (и далее каждые 5 лет по результатам проведения очередной специальной оценки условий труда). Постоянно действующей комиссии по предоставлению льгот и компенсаций Института на основании вышеуказанной специальной оценки условий труда определять список сотрудников и индексировать доплаты за работу во вредных условиях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного сотрудника за работу во вредных условиях устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и Договора Института с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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.

5.1.8. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается ежегодно на основании графика отпусков, согласованному и утвержденному Профкомом и директором Института (или лицами их замещающими). Действие данного пункта распространяется на всех сотрудников независимо от формы трудового договора, заключенного с сотрудником.

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

5.1.9. Оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска работника и обратно согласно статье 325 ТК РФ. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

5.2. Разрешить оформлять приказом вне дат определённых графиком отпусков по личному заявлению сотрудника (ч.9, ст. 136 ТК РФ, письмо Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1, п.3 письма Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1):

5.2.1. Не более 5 календарных дней в счёт очередного отпуска без предварительного вручения уведомления об отпуске. В таблице эти дни проставляются как отпускные, к личной карточке сотрудника это количество дней, вычитается из общей продолжительности отпуска.

5.2.2. Свыше 5 календарных дней - первые 3 дня оформляются без содержания; остальные дни запрашиваемого отпуска (начиная с 4-го дня) оформляются очередным отпуском без вручения уведомления и оплачиваются в установленном порядке.

5.2.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 и статьями 319, 321 и 322 Трудового кодекса Российской Федерации:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

Работнику, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, в общей сложности не более шести месяцев, с учетом ежегодного оплачиваемого отпуска (вместе с дополнительным оплачиваемым отпуском).

5.3. Авансирование проездных в отпуск и оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Компенсация расходов при проезде работника организации и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при

документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска, в размере, фактически произведённых расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтверждённых чеками автозаправочных станций, но не свыше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (ст. 326 ТК РФ).

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации сотрудников ИГАБМ СО РАН полностью не облагаются страховыми взносами на обязательное пенсионное и медицинское страхование, а также на страхование по временной нетрудоспособности материнству и от несчастных случаев на производстве (ст. 325 ТК РФ, пп. 7 п. 11 ст. 422 НК РФ и пп. 8 п. 1 ст. 20.2 Закона № 125-ФЗ).

5.4. Ежегодный отпуск может 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. При переносе отпуска по указанным причинам работник пользуется преимущественным правом в выборе новой даты начала отпуска.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска работникам, принятым на работу на срок свыше 1 календарного года, за первый год работы по истечении шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

5.7. Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

VI. Условия и охрана труда

Стороны Договора, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Стороны Договора исходят из того, что:

6.1. Работодатель:

6.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям подразделений Института.

6.1.2. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Администрацию по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в Организациях.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

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

6.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение 4. Перечень норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, согласно типовым нормам**).

6.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

Сотрудники, принимаемые на работу сроком до 2-х месяцев, в обязательном порядке должны предоставить результаты флюорографического исследования и анализа крови на RW.

6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной

власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

6.2.15. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2.17. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

6.2.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

6.2.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.22. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

6.2.25. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

6.3. Профком:

6.3.1. Способствуют соблюдению прав работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюзов в органах государственной власти, в суде.

6.3.2. Содействуют реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Институте либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.3. Принимают участие в работе комиссий Института по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний.

6.4. Стороны договорились о том, что сотрудники Института, находящиеся в очередных отпусках, отпусках без содержания в период временной нетрудоспособности, имеют право посещать рабочее место только в связи со срочной производственной необходимостью по вызову руководителей структурных подразделений или Администрации.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Работодатель:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Института по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Может оплачивать обучение в аспирантуре и магистратуре молодым сотрудникам в ведущих образовательных и научных учреждениях по профилю работы.

7.1.3. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Института, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях выполнения государственного задания.

7.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса научных работников, качества кадрового потенциала Института.

7.2. Информировать Профсоюзы не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. Профком:

7.2.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Института Профком представляет и защищает права и интересы всех работников Института по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников Института.

7.4.2. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

7.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Института.

7.4.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных работников Института и методики ее проведения.

7.4.5. Содействуют выполнению работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек в течение 60 календарных дней; 250 и более человек в течение 90 календарных дней; 30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Организации с численностью работающих до 100 человек.

Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации предусматриваются и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

При уменьшении объема работ, необходимости сокращения численности, Работодатель имеет право предложить к сокращению в первую очередь работников, нарушающих условия трудового договора, допускающих случаи брака, некачественного выполнения работ, невыполнения должностных обязанностей

7.4.6. Содействуют созданию советов молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.4.7. Содействуют созданию условий для реализации социальной поддержки пенсионеров, проведению организационных и информационно разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных

программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.5. Стороны проводят совместную работу по:

проведению с профкомом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам; недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

VIII. Социальные гарантии, льготы

8.1. Стороны исходят из того, что:

Если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников при наличии свободной площади.

8.3. Работодатель при организации труда молодежи:

8.3.1. При направлении ими работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3.2. Оказывает материальную поддержку молодым учёным, выделяя средства на премирование победителей конкурса публикаций ИГАБМ СО РАН.

8.3.3. Способствует реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище».

8.3.4. Ходатайствует перед Президиумом Академии наук РС (Я) о материальном поощрении сотрудников, защитивших диссертации на соискание ученой степени доктора (до 45 лет) и кандидата (до 35 лет) наук.

8.3.5. С целью закрепления в Институте молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения, к их ПРНД устанавливается повышающий коэффициент, а при защите диссертаций - начисляются дополнительные баллы согласно действующему в Институте "Порядка определения и учёта индивидуальных показателей результативности научной деятельности...". (**Приложение 5. Порядок определения и учета индивидуальных ПРНД научных работников для установления рейтинговых стимулирующих выплат**).

8.4. Профком за счет использования профсоюзных взносов:

8.4.1. Организует культурные, спортивные и оздоровительные мероприятия для сотрудников института и их семей (организация праздников, поездок на природу и т.д.).

8.4.2. Осуществляет меры по частичной компенсации членам профсоюза санаторно-курортного лечения работников и их детей (один раз в два года оплачивается 50% стоимость расходов, но не более 20 000 рублей) при обязательном предъявлении подтверждающих документов (договор с туристической фирмой (с указанием затрат на каждого члена семьи), отрывной талон, корешок с кассовым чеком)

8.4.3. Частично компенсирует дорогостоящее амбулаторное и стационарное лечение работников и детей, находящихся на их иждивении, (один раз в два года оплачивается 50% стоимость расходов, но не более 20 000 рублей) при обязательном предъявлении подтверждающих документов (договор с фирмой, оказывающей услуги, кассовый чек об оплате вышеуказанных услуг).

8.4.4. Частично компенсирует расходы членов профсоюза на оплату услуг спортивно-оздоровительных организаций (50 % но не более 5 000 рублей один раз в год).

8.4.5. Решением Профкома оказывает материальную помощь в связи с финансовыми затруднениями в размере до 3 000 рублей, но не чаще одного раза в год.

4.5. Выделяет одному из родителей – члену профсоюза института, при рождении ребенка материальную помощь в размере 5 000 рублей при предъявлении свидетельства о рождении.

8.4.6. В качестве поощрения работников Института за добросовестный труд юбилярам выплачивается премия по представлению руководителей структурных подразделений в следующем порядке:

50, 55, 60, 65 лет – 5 000 рублей

70, 75 лет – 7 000 рублей

80, 85, 90 лет – 10 000 рублей.

8.4.7. Организует новогодние подарки детям членов профсоюза института в возрасте до 16 лет включительно (обязательно предоставление свидетельства о рождении).

Все социальные выплаты проводятся в рамках сметы расходов. (**Приложение № 6. Устав Профсоюзной организации работников ИГАБМ СО РАН**).

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профкома

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в Институте.

9.1.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе

компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные правовые документы.

Обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Предоставляют Профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.3. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профкома, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.2.4. Содействует профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2.5. Признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.5.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в Институте совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.2.5.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института (не ниже лабораторных и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института (не ниже лабораторных и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2.5.3. 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 Институте 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.

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.

9.2.5.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в Институте, 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 дополнительным соглашением.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке положений об оплате труда Института.

Х. Контроль за выполнением Коллективного Договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, представителями Межотраслевой комиссии, соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 529 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Информация о результатах работы доводится ежегодно до сведения работников Института. Стороны рассматривают итоги выполнения Договора на общем собрании коллектива Института.

10.5. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнение рассматриваются в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

10.6. Утверждённый текст Коллективного договора находится у Работодателя и Профкоме.

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников
Председатель профсоюзного
комитета ИГАБМ СО РАН

Васильева А.Е.

« 21 » декабря 20 21 г.



СОГЛАСОВАНО
Представитель Работодателя
Директор ИГАБМ СО РАН

Фридовский В. Ю.

« 21 » декабря 20 21 г.

