

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ МОНИТОРИНГА КЛИМАТИЧЕСКИХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ
СИСТЕМ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИМКЭС СО РАН)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022–2025 гг.**

Принят на конференции
трудового коллектива ИМКЭС СО РАН
« 20 » апреля 2022 г.
(Протокол № 1 от « 20 » апреля 2022 г.)

Зарегистрирован « ____ » _____ 2022 г.
Департаментом труда и занятости
населения Томской области

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 563

06.05 2022 г.

г. Томск – 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости	5
Раздел 3. Оплата труда.....	8
Раздел 4. Охрана труда.....	10
Раздел 5. Режим труда и отдыха.....	12
Раздел 6. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций	16
Раздел 7. Обеспечение жильем и улучшение жилищно-бытовых условий жизни Работников	17
Раздел 8. Права на результаты интеллектуальной деятельности	18
Раздел 9. Основные направления и гарантии профсоюзной деятельности	20
Раздел 10. Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность. Сторон	21
<u>Приложение 1.</u> ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА В ИНСТИТУТЕ.....	22
<u>Приложение 2.</u> ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА...39	39
<u>Приложение 3.</u> СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОМУ (ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ) МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ	63
<u>Приложение 4.</u> СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПЕРИОДИЧЕСКОМУ МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ.....	67
<u>Приложение 5.</u> СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ ПСИХИАТРИЧЕСКОМУ ОСВЕДЕТЕЛЬСТВОВАНИЮ	73
<u>Приложение 6.</u> ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА	76
<u>Приложение 7.</u> ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ	77

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте мониторинга климатических и экологических систем Сибирского отделения Российской академии наук (далее ИМКЭС СО РАН или Институт) и заключаемый **Работниками и Работодателем** в лице их представителей.

1.1. Правовые основы Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – **Договор**) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996, Законом № 1032-1 «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между **Работодателем** и **Работниками** Института.

Настоящий **Договор** заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий **Работников**, создания благоприятных условий деятельности Института; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Института, а также на повышение взаимной ответственности Сторон, улучшение деятельности Института, выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Стороны Договора.

1.2.1. Сторонами настоящего **Договора** являются:

ИМКЭС СО РАН в лице директора Института Головацкой Евгении Александровны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем **Работодатель**, и **Работники** Института в лице председателя **Профкома** ИМКЭС СО РАН Бендер Ольги Григорьевны.

1.2.2. **Работодатель** и **Работники** Института признают первичную профсоюзную организацию ИМКЭС СО РАН единственным представителем **Работников**, имеющим право от их имени вести коллективные переговоры, подписывать **Договор** и(или) изменения к нему, осуществлять контроль над его выполнением, поскольку уполномочен собранием (конференцией) трудового коллектива.

«**Работники**» – физические лица, вступившие в трудовые отношения с **Работодателем**.

Профсоюзный комитет ИМКЭС СО РАН (далее **Профком**) – выборный орган добровольного общественного объединения **Работников** Института для представительства и защиты их социально-трудовых и профессиональных прав и интересов.

1.2.3. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего **Договора**, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания; все спорные вопросы решать по возможности в рамках переговоров.

1.3. Предмет Договора.

1.3.1. Предметом настоящего **Договора** является регулирование социально-трудовых отношений в части оплаты и условий труда, рабочего времени и времени отдыха, в том числе отпусков и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.3.2. В настоящем **Договоре** воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для **Работников**.

1.4. Обязательства Сторон.

Работодатель обязуется:

а) обеспечивать условия для выполнения научно-исследовательских (НИР), опытно-конструкторских (ОКР), технологических (ОТР), а также других работ и услуг в соответствии с Уставом Института и настоящим **Договором**;

- б) добиваться стабильности финансового положения Института;
- в) обеспечить сохранность имущества Института;
- г) способствовать повышению заработной платы и социальных гарантий **Работников**;
- д) принимать меры по обеспечению приоритета профилактики в сфере охраны здоровья;
- е) содействовать профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию **Работников**;
- ж) информировать трудовой коллектив о финансовом положении и перспективах развития Института, экологической обстановке на территории Института (наличие опасных и вредных факторов на рабочих местах и в производственных помещениях), о возможных организационных и других изменениях в деятельности Института, о вопросах оплаты и условий труда, занятости;
- з) содействовать развитию профессионального потенциала молодежи и работе Совета молодых ученых и специалистов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечению взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

Профком ИМКЭС СО РАН обязуется:

- а) представлять и защищать интересы всех **Работников**;
- б) контролировать соблюдение **Работодателем** трудового законодательства и закона о профсоюзах, требовать устранения выявленных нарушений;
- в) содействовать эффективной работе Института, добиваться повышения уровня жизни и улучшения условий труда **Работников**;
- г) способствовать включению в настоящий **Договор** конструктивных предложений, выдвинутых **Работниками**;
- д) отстаивать интересы **Работников** при изменении организационно-правовой формы, иной реорганизации, а также при ликвидации Института.

Работники обязуются:

- а) выполнять обязанности по трудовому договору;
- б) соблюдать условия настоящего **Договора**, правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Институте, должностные инструкции, правила и инструкции по охране труда;
- в) способствовать повышению эффективности научных исследований, производительности труда, внедрению научных разработок;
- г) соблюдать режим государственной тайны и режимы конфиденциальности в Институте;
- д) соблюдать режим коммерческой тайны, установленный **Работодателем** в соответствии с Положением о коммерческой тайне;
- е) содержать в порядке рабочие помещения, рабочие места и места общего пользования;
- ж) бережно относиться к имуществу Института;
- з) повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- и) заботиться о поддержании деловой репутации Института;
- к) создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Сфера действия договора.

1.5.1. Действие настоящего **Договора** распространяется на всех **Работников** Института.

1.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) **Работодатель** обязан ознакомить **Работника** с содержанием настоящего **Договора** под роспись.

1.5.3. **Договор** вступает в силу с момента подписания и действует не более 3 лет (с 21 апреля 2022 г. до 21 апреля 2025 г.). Стороны имеют право продлевать действие **Договора** на срок не более 3 лет.

1.5.4. Условия **Договора**, ухудшающие положение **Работников** по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны.

1.5.5. В течение срока действия данного **Договора** в него, по взаимному согласию сторон, могут вноситься изменения и дополнения. При возникновении условий, требующих дополнения и(или) изменения настоящего **Договора**, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим **Договором**.

1.5.6. В целях оперативного приведения **Договора** в соответствие с изменениями в законодательстве, изменения в настоящий **Договор** вносятся на основе решений, принятых на заседании руководителей всех структурных подразделений Института и представителей **Профкома**.

1.5.7. Проект **Договора** подлежит обязательному вывешиванию на доске объявлений и размещению на сайте Института не позднее, чем за 2 недели до проведения общего собрания трудового коллектива (конференции) для внесения предложений в Комиссию по подготовке **Договора**. Доработанный проект принимается общим собранием (конференцией) трудового коллектива и подписывается Сторонами.

1.5.8. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия **Договора** в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5.9. **Договор** сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа госучреждения, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Института.

1.5.10. При смене формы собственности Института **Договор** сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.11. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, **Договор** сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Института любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

1.5.12. При ликвидации Института в порядке и на условиях, установленных законодательством, **Договор** действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.13. **Договор** подписывается в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой Стороны и хранится в **Профкоме** и в Канцелярии Института.

1.5.14. Приложения к **Договору** являются его неотъемлемой частью.

1.5.15. Копии текста **Договора** с приложениями передаются:

а) в Отдел кадров для ознакомления с ним вновь принимаемых **Работников**;

б) в читальный зал библиотеки для ознакомления с ним **Работников** Института.

Электронная версия Договора размещается на сайте Института.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения возникают между **Работником** и **Работодателем** на основании трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ, срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ.

Трудовые отношения между **Работодателем** и **Работником** возникают также на основании фактического допущения **Работника** к работе с ведома **Работодателя** или его уполномоченного представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Работник может выполнять работу, определенную трудовым договором, вне места нахождения **Работодателя**, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем **Работодателя**, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между **Работодателем** и **Работником** по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». С такими **Работниками** заключается трудовой договор о дистанционной работе.

Прием, перевод, порядок увольнения **Работников** Института регулируются трудовым законодательством, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ИМКЭС СО РАН (Приложение № 1).

2.2. **Работодатель** обязуется обеспечивать выполнение законодательства о занятости и гарантий в части реализации права граждан на труд, предоставлять предусмотренные законодательством о занятости гарантии, льготы и компенсации.

2.3. **Работодатель** принимает необходимые меры и способствует притоку в Институт молодых **Работников**, их закреплению и научному росту; оказывает поддержку молодым **Работникам**, в том числе:

2.3.1. При проведении ежегодных конкурсов на лучшую научно-исследовательскую работу и инженерно-технологическую работу среди научной молодежи выплачивает денежное поощрение победителям и призерам конкурса в порядке, устанавливаемом Положением о конкурсе, принятым на Ученом совете и утвержденным директором Института.

2.3.2. Оказывает помощь молодым ученым на стадии подготовки к представлению кандидатской или докторской диссертации в порядке, определяемом п. 4.5.4. раздела 4 Приложения № 2 к настоящему **Договору**.

2.4. **Работодатель** несет ответственность за обеспечение стабильной занятости **Работников**, обязуется не производить сокращения штатов, если к этому его не принудит экономическая необходимость или распоряжение вышестоящей организации. Перед сокращением штатов **Работодатель** предпримет все возможные меры, направленные на уменьшение издержек и увеличение финансирования. При сокращении персонала каждую кандидатуру обязуется рассматривать с учетом мнения трудового коллектива подразделения, в котором работает **Работник**, и **Профкома**.

2.5. В случае принятия **Работодателем** (или вышестоящей организацией) решения о сокращении численности или штата **Работников** в связи с реорганизацией, ликвидацией, сокращением объемов работ, ухудшением финансово-экономического положения Института и возможном последующем расторжении трудовых договоров с

Работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в **Профком** не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата **Работников** может привести к массовому увольнению **Работников**, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель также обязан совместно с **Профкомом** приступить к разработке программы (плана) обеспечения занятости и социальной защите высвобождаемых **Работников**.

2.6. В период предупреждения о сокращении (увольнении) высвобождаемым **Работникам** предоставляется возможность поиска другой работы не менее 2 дней в неделю.

2.7. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести **Работника** с его письменного согласия на другую имеющуюся у **Работодателя** работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации **Работника**, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую **Работник** может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо работников предусмотренных ст. 179 ТК РФ пользуются **Работники**, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение 3 лет.

2.9. Работодатель обязуется:

а) при сокращении **Работников** предпенсионного возраста (5 и менее лет, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно), с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюзов не позднее чем за 2 месяца и содействовать оформлению через службу занятости досрочного выхода их на пенсию;

б) предупредить персонально (под роспись) всех высвобождаемых **Работников** о предстоящем сокращении (увольнении) не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения;

в) при принятии решения о сокращении штата и численности работающих в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата **Работников** Института может привести к массовому увольнению **Работников**, – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

г) информировать органы службы занятости о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.10. **Работодатель** использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата **Работников**:

а) естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе **Работника**, выход **Работника** на пенсию и др.);

б) подготовку и дополнительное профессиональное образование;

в) установление **Работнику** с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

г) перевод **Работника** или перемещение внутри Института.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда **Работникам** Института производится в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим **Договором**, иными локальными актами, содержащими положения о регулировании оплаты труда, действующими в Институте, и трудовыми договорами, заключенными между **Работодателем** и **Работниками**.

3.2. Фонд оплаты труда **Работников** Института образуется за счет источников:

- а) субсидии из федерального бюджета;
- б) средств, получаемых Институтотом от иной приносящей доход деятельности;
- в) иных, не запрещенных законодательством РФ.

3.3. Заработная плата **Работнику** устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, финансового положения подразделения, в котором он работает, и максимальным размером не ограничивается. При установлении заработной платы, **Работодатель** обеспечивает государственные гарантии по оплате труда **Работников**, предусмотренные ст. 133 и 133.1 ТК РФ.

3.4. В Институте применяются следующие системы оплаты труда: повременная и повременно-премиальная.

При повременной системе оплаты труда конкретному **Работнику** оплата труда производится с учетом фактически отработанного времени за месяц и в соответствии с размерами должностных окладов, установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, а при повременно-премиальной системе выплачиваются также поощрительные премии.

Системы оплаты труда установлены с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и с учетом профессиональных стандартов в случаях, предусмотренных нормами законодательства РФ;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития РФ;

г) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально трудовых отношений;

д) Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (10 июня 2021 г.);

е) и других.

3.5. Должностной оклад каждому **Работнику** Института устанавливается в размере, соответствующем занимаемой **Работником** должности или профессии (с учетом разряда) рабочего, указанной в Приложении № 2 «Положения об оплате труда» к настоящему **Договору**.

Изменение оклада научному **Работнику** в случае присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук производится со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома и представлении **Работником** копии этого решения в Отдел кадров.

Должностные оклады и оклады рабочим устанавливаются и индексируются **Работникам**, принятым на штатные ставки с содержанием из средств, получаемых Институтотом от иной приносящей доход деятельности, так же, как и **Работникам**, принятым на штатные ставки с содержанием из средств субсидии из федерального бюджета.

3.6. **Работникам** Института устанавливаются следующие выплаты из фонда оплаты труда:

3.6.1. Должностные оклады, оклады рабочих по профессиям;

3.6.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера:

а) доплата за работу с вредными и(или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

б) доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ);

в) доплата за совмещение должностей (профессий) (ст.149, 151 ТК РФ);

г) доплата за расширение зон обслуживания (ст.151 ТК РФ);

д) доплата за работу в ночное время (ст.149, 154 ТК РФ);

е) доплата за работу в сверхурочное время (ст.149,152 ТК РФ);

ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.149,153 ТК РФ);

з) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК РФ);

и) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

к) доплата за простой по вине **Работодателя** (ст.157 ТК РФ);

л) оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента к зарплате всех **Работников**; надбавка выплачивается в размере 30% ко всем составным частям начисленной заработной платы (ст.315–317 ТК РФ).

3.6.3. Надбавки стимулирующего характера для различных категорий работников (виды и порядок установления этих надбавок регулируются настоящим **Договором**, локальными нормативными актами Института и трудовыми договорами).

3.6.4. Премии (порядок выплаты премий регулируются настоящим **Договором** и другими локальными нормативными актами Института).

Ссылки на нормативные документы, виды, порядок введения и размеры всех выплат из фонда оплаты труда приведены в Положении об оплате труда работников Института (Приложение № 2 к **Договору**).

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

3.8. **Работодатель** обязуется производить выплату заработной платы **Работником** в следующие сроки: за первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.9. При выплате заработной платы **Работодатель** обязан извещать в письменной форме каждого **Работника**:

а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) о размерах иных сумм, начисленных **Работнику**, в том числе денежной компенсации за нарушение **Работодателем** установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся **Работнику**;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается **Работодателем** с учетом мнения **Профкома** в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

По заявлению **Работника** расчетный листок направляется **Работнику** на его персональный адрес электронной почты.

3.10. При направлении **Работника** в служебную командировку (служебную поездку) ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

3.11. Время простоя по вине **Работодателя** оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы **Работника**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от **Работодателя** и **Работника**, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Раздел 4. Охрана труда

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья **Работников** в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, организационно-технические и иные мероприятия.

Стороны признают приоритет сохранения жизни и здоровья **Работников**, как главное направление политики в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

Работодатель обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью **Работников**.

4.1. **Работодатель** обязуется в соответствии со ст. 214 ТК РФ:

4.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

4.1.2. Информировать **Работников** об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, путем размещения информации на официальном сайте: <http://www.imces.ru>

4.1.3. Проводить обучения всех категорий **Работников** Института по охране труда, и проверять знание требований охраны труда, в сроки, установленными нормативно-правовыми актами и локальными документами по охране труда Института.

4.1.4. Проводить, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры **Работников** по направлению **Работодателя**, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.1.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.6. Проводить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) **Работников**.

4.1.7. Своевременно определять профессиональные риски и опасности на рабочих местах; проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых рабочих мест и объектов.

4.1.8. Разрабатывать и утверждать совместно с **Профкомом** План мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда, соответствующую смету расходов и выполнять мероприятий в установленные сроки, выделяя денежные средства в размере до 2 % от фонда заработной платы;

4.1.9. Предоставлять компенсации **Работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании проведения специальной оценки условий труда.

4.1.10. Выдавать **Работникам**, занятым на работах с вредными условиями труда бесплатно молоко (дневная норма 0,5 л жирностью не менее 2,5%) или другие равноценные пищевые продукты, с учётом фактически отработанного времени, в соответствии с «Перечнем работ и профессий, дающих право на получение молока» (Приложение № 4). По письменному заявлению **Работника**, выдача молока за дни работы во вредных условиях труда может быть заменена денежной компенсацией, в размере, эквивалентном стоимости молока на основании данных Федеральной службы государственной статистики по Томской области.

4.1.11. Выдавать **Работникам**, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные средства индивидуальной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда.

4.1.12. Выдавать **Работникам**, занятым, на работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ, бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства согласно установленным нормативам **Работодателя**.

4.1.13. На основании трудового законодательства, своевременное оформлять документы на льготное пенсионное обеспечение.

4.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование **Работников** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

4.1.16. Организовать необходимое количество мест для курения, на основании Федерального закона от 23.02.2013г. №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака или никотинсодержащей продукции».

4.1.17. Содействовать лечебно-профилактическим учреждениям в организации медицинской помощи **Работникам**, проведении профилактических вакцинаций;

4.1.18. Обеспечивать безопасность **Работников** при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.1.19. Обеспечивать соответствующие требования охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте, оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, приспособлениями, инвентарем.

4.1.20. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

4.1.21. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и систематическое пополнение аптек первой помощи, размещенных на санитарных постах, утвержденных приказом директора, необходимыми изделиями медицинского назначения.

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Осуществлять общественный контроль условий и охраны труда, а также соблюдение законодательства по охране труда.

4.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

4.2.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

4.2.4. Предъявлять требования к **Работодателю** о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью **Работников**.

4.2.5. Обеспечивать страхование членов профсоюза Института против клещевого энцефалита и болезни Лайма из профсоюзных средств.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

4.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

4.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

4.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

4.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о нарушении **Работниками** и другими лицами, участвующими в производственной деятельности **Работодателя**, требований охраны труда; о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

4.3.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению **Работодателя**, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

5.1. **Рабочее время** – время, в течение которого **Работник** в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Время отдыха – время, в течение которого **Работник** свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени **Работников** в Институте не должна превышать 40 часов в неделю.

5.3. На **Работников**, находящихся в служебных командировках, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они направлены.

5.4. Другая продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ и действующими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы права, настоящим **Договором** и трудовым договором.

5.4.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность рабочего времени у них составляет не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для лиц моложе 18 лет и для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством.

5.4.2. По соглашению между **Работником** и **Работодателем** **Работнику** может быть установлен неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя. **Работодатель** обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

а) по просьбе беременной женщины;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда при этом производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного 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.

5.4.3. Продолжительность работы в ночное время (т.е. с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы для **Работников**, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для **Работников**, специально принятых для работы в ночное время.

5.4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.4.5. **Работодатель** имеет право в порядке, установленном ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами, настоящим **Договором**, локальными актами, трудовым договором привлекать **Работника** к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного **Работника**:

а) для сверхурочной работы;

б) если **Работник** работает на условиях ненормируемого рабочего дня.

5.5. Привлечение **Работников** к выполнению сверхурочных работ.

5.5.1. Привлечение **Работника** к выполнению сверхурочных работ производится **Работодателем**, согласно ТК РФ, с письменного согласия **Работника** в случаях:

а) необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для **Работника** продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества **Работодателя** (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у **Работодателя**, несущего ответственность за сохранность этого имущества), либо может создать угрозу жизни и здоровья людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа **Работников**;

в) для продолжения работы при неявке сменяющего **Работника**, если работа не допускает перерыва. В этом случае **Работодатель** обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим **Работником**.

5.5.2. Привлечение **Работодателем Работника** к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения либо устранения последствий катастроф, производственных аварий или стихийных бедствий;

б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии, эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия **Работника** и с учетом мнения **Профкома**.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий **Работников**, определенных законодательством.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого **Работника** 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель ведет учет сверхурочных работ, выполненных каждым **Работником**.

5.6. Отдельным **Работникам** могут быть установлены следующие режимы рабочего времени:

5.6.1. Режим работы с ненормированным рабочим днем может устанавливаться **Работникам**, должности которых **Работодатель** включит в перечень работников с ненормированным рабочим днем локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения **Профкома** Института.

В соответствии с этим режимом отдельные **Работники** могут по распоряжению **Работодателя** при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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

5.6.2. Режим гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению между **Работодателем** и **Работником** в трудовом договоре.

Работодатель обеспечивает отработку **Работником** суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.6.3. Сменная работа устанавливается **Работодателем** для отдельных структурных подразделений или категорий работников, в случае, если длительность работы превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования и рабочего времени.

Сменный режим в Институте применяется для **Работников** Отдела сторожевой охраны.

При сменной работе, каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. График сменности утверждается **Работодателем** с учетом мнения **Профкома**. Графики сменности доводятся до сведения **Работников** не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.6.4. По согласованию с **Профкомом** **Работодатель** может вводить суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год.

5.7. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для **Работников** Института составляет 28 календарных дней; для научных сотрудников, имеющих ученую степень кандидата наук, 36 рабочих дней (удлиненный основной отпуск 42 календарных дня); для докторов наук – 48 рабочих дней (удлиненный основной отпуск 56 календарных дней).

Для инвалидов продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней.

Оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются **Работникам** в соответствии с графиком, определяемым **Работодателем** с учетом мнения **Профкома** и необходимостью обеспечения нормальной работы Института и благоприятных условий для отдыха **Работников**. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и утверждается директором.

Изменение графика отпусков вносится и утверждается директором Института по заявлению **Работника**, поданного за 2 недели до даты предполагаемого отпуска.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый **Работодателем** с учетом пожеланий **Работника**, в случаях:

а) временной нетрудоспособности **Работника**;

б) исполнения **Работником** во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Работодатель по письменному заявлению **Работника** обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с **Работником**:

а) если **Работнику** своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска;

б) если **Работник** был предупрежден о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.9. В исключительных случаях допускается с согласия **Работника** перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

Отказ **Работника** от отпуска в течение 2 лет подряд не допускается.

5.10. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется **Работникам** условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.12. По соглашению между **Работником** и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. **Работнику**, имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет, или имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен по письменному заявлению **Работника** к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. **Работникам**, имеющим 3 и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

5.15. **Работникам**, обучающимся без отрыва от производства, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между **Работником** и **Работодателем**.

Работодатель обязан на основании письменного заявления **Работника** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам – до 35 календарных дней в году;

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

в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

г) **Работнику** (или его детям) в связи с регистрацией брака – до 5 календарных дней;

д) в связи с юбилеем **Работника** – 1 календарный день;

е) в связи с похоронами родственника **Работника** – 3 календарных дня, не считая времени на дорогу;

ж) женщинам, имеющим 2 и более детей до 14 лет – до 14 календарных дней;

з) одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней.

Раздел 6. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

6.1. **Работодатель** обеспечивает своевременную и полную выплату **Работникам** всех видов социальных пособий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

6.2. В случае направления **Работника** в служебную командировку или служебную поездку, **Работодатель** гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (служебной поездкой). Размеры и порядок возмещения определяются Приложением №6 к Учетной политике и утверждаются приказом директора.

6.3. **Работодатель** заключает договор об обязательном медицинском страховании **Работников** со страховым обществом, имеющим лицензию Фонда обязательного медицинского страхования.

6.4. **Работники** при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы

на 1 рабочий день, один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185¹ ТК РФ).

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключение лиц, указанных в части 3 настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в 3 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочного, в течение 5 лет до наступления такого возраста и **Работники**, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в 3 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с **Работодателем**.

Работники обязаны предоставлять **Работодателю** справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.5. **Работник** подает заявление на получение мест в ведомственном детском саду в **Профком** Института. **Профком** формирует списки нуждающихся и передаёт их на утверждение в Социальную комиссию Территориальной Профсоюзной организации Томского научного центра. При определении очередности, в случае дефицита мест в детском саду, **Профкомом** учитывается, профессиональные качества **Работника** и его семейное положение (преимущество предоставляется многодетным семьям и семьям с единственным родителем). В списки очередности могут быть внесены внуки **Работников** Института и дети **Работников**, являющихся совместителями.

6.6. **Работодатель** и **Профком** совместно организуют специализированное место для приема пищи – комнату 201 инженерного корпуса, оборудованную умывальником для мытья рук и антисептиком, оснащенную микроволновой печью и холодильником.

6.7. **Работодатель** и **Профком** совместно проводят для **Работников** в течение года культурно-массовые мероприятия, приуроченные ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню Победы, Дню старшего поколения, Новому году.

Раздел 7. Обеспечение жильем и улучшение жилищно-бытовых условий жизни Работников

7.1. В соответствии со ст. 49 Жилищного кодекса РФ органы местного самоуправления ведут в установленном порядке учёт малоимущих граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, жилых помещений, предоставляемых по договорам социального найма, по основаниям, установленным ЖК РФ.

Учёт в целях предоставления специализированных (служебных) жилых помещений, выделения жилищных сертификатов и иных социальных выплат для улучшения жилищных условий **Работников** ведёт созданная в Институте **Жилищная комиссия** Института.

Работники, принятые на учёт до 01.03.2005 г. в целях последующего предоставления им жилых помещений по договорам социального найма, сохраняют право состоять на данном учёте до получения ими жилых помещений по договорам социального найма. Указанным **Работникам** жилые помещения по договорам социального найма предоставляются в порядке, предусмотренным ЖК РФ.

7.2. Согласно ст. 99 ЖК РФ специализированные (служебные) жилые помещения предоставляются на основании решения собственников или от их имени уполномоченных органов государственной власти или уполномоченных ими лиц по

договорам найма специализированных жилых помещений. В соответствии с этим, **Работникам** Института указанные помещения предоставляются по решению **Жилищной комиссии**, утверждаемым директором Института.

7.3. Предоставление социальных выплат на приобретение жилых помещений (жилищных сертификатов) молодым учёным (**Работникам** Института) осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1050 от 17.12.2010 г. «О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», приказами Минобрнауки РФ.

Молодой ученый может быть претендентом на получение социальной выплаты:

а) если его возраст не превышает 35 лет (для кандидатов наук) или 40 лет (для докторов наук);

б) если он работает в Институте научным работником и его общий стаж работы научным работником составляет не менее 5 лет;

в) если он признан Институтом нуждающимся в улучшении жилищных условий по тем же основаниям, которые установлены ст. 51 ЖК РФ для признания граждан нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, в соответствии с порядком, определяемым Минобрнауки России и предусматривающим открытость и гласность процедуры признания нуждаемости.

Раздел 8. Права на результаты интеллектуальной деятельности

8.1. Авторские права **на произведение науки**, созданное в пределах установленных для **Работника** (автора) трудовых обязанностей (**служебное произведение**), принадлежит автору.

8.1.1. Исключительное право на служебное произведение науки принадлежит **Работодателю**, если трудовым или гражданско-правовым договором между **Работодателем** и **Работником** (автором) не предусмотрено иное.

8.1.2. Если **Работодатель** в течение 3 лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение, не начнет использование этого произведения, не передаст исключительное право на него другому лицу или не сообщит автору о сохранении произведения в тайне, исключительное право на служебное произведение возвращается **Работнику** – автору.

8.1.3. Если **Работодатель** в течение 3 лет начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу, **Работник** (автор) имеет право на вознаграждение. Размер вознаграждения, условия и порядок выплаты определяются договором между **Работодателем** и **Работником** (автором).

8.1.4. Право на вознаграждение за служебное произведение науки неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с **Работодателем**, и не полученные **Работником** (автором) доходы переходят к наследникам.

8.1.5. **Работодатель** может обнародовать служебное произведение, если договором между ним и **Работником** (автором) не предусмотрено иное, а также указывать при использовании служебного произведения свое имя или наименование либо требовать такого указания.

8.2. Изобретение, полезная модель или промышленный образец, созданные **Работником** в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания **Работодателя**, признаются соответственно **служебным изобретением, служебной полезной моделью или служебным промышленным образцом**.

8.2.1. Право авторства на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец принадлежит **Работнику** (автору).

8.2.2. Исключительное право на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец и право на получение патента принадлежат

Работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между **Работником** и **Работодателем** не предусмотрено иное.

8.2.3. При отсутствии в договоре между **Работодателем** и **Работником** соглашения об ином **Работник** должен письменно уведомить **Работодателя** о создании в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания **Работодателя** такого результата, в отношении которого возможна правовая охрана.

8.2.4. Если **Работодатель** в течение 6 месяцев со дня уведомления его **Работником** не подаст заявку на выдачу патента на соответствующие служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец в федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности, не передаст право на получение патента на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец другому лицу или не сообщит **Работнику** о сохранении информации о соответствующем результате интеллектуальной деятельности в тайне, право на получение патента на такие изобретение, полезную модель или промышленный образец возвращается **Работнику**. В этом случае **Работодатель** в течение срока действия патента имеет право использования служебного изобретения, служебной полезной модели или служебного промышленного образца в собственном производстве на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой патентообладателю вознаграждения, размер, условия и порядок выплаты которого определяются договором между **Работником** и **Работодателем**.

8.2.5. Если **Работодатель** получит патент на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец, либо примет решение о сохранении информации о таких изобретении, полезной модели или промышленном образце в тайне и сообщит об этом **Работнику**, либо передаст право на получение патента другому лицу, либо не получит патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам, **Работник** имеет право на вознаграждение. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты **Работодателем** определяются договором между ним и **Работником**.

8.2.6. Право на вознаграждение за служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец неотчуждаемо, но переходит к наследникам автора на оставшийся срок действия исключительного права.

8.2.7. Если **Работодатель**, получивший патент на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец на свое имя, примет решение о досрочном прекращении действия патента, он обязан уведомить об этом **Работника** (автора) и по его требованию передать ему патент на безвозмездной основе. Передача исключительного права оформляется договором о безвозмездном отчуждении исключительного права.

8.2.8. В случае отказа **Работодателя** от заключения договора о безвозмездном отчуждении исключительного права автору либо неполучения его ответа на письменное предложение автора о заключении этого договора в течение одного месяца со дня отправления такого предложения **Работник** (автор) вправе обратиться в суд с иском к патентообладателю о понуждении к заключению договора о безвозмездном отчуждении исключительного права.

8.2.9. В случае, если **Работодатель** не уведомил **Работника** (автора) о досрочном прекращении действия патента, автор вправе обратиться в суд с иском к **Работодателю** о понуждении к подаче ходатайства о восстановлении действия патента за счет **Работодателя**.

8.2.10. Изобретение, полезная модель или промышленный образец, созданные **Работником** с использованием денежных, технических или иных материальных средств **Работодателя**, но не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания **Работодателя**, не являются служебными. Право на получение патента и исключительное право на такие изобретение, полезную модель или

промышленный образец принадлежат **Работнику**. В этом случае **Работодатель** вправе по своему выбору потребовать:

а) возмещения расходов, понесенных им в связи с созданием таких изобретения, полезной модели или промышленного образца;

б) предоставления ему безвозмездной простой (неисключительной) лицензии на использование созданного результата интеллектуальной деятельности для собственных нужд на весь срок действия исключительного права.

Раздел 9. Основные направления и гарантии профсоюзной деятельности

9.1. **Профком** представляет интересы **Работников** Института, являющихся членами Профсоюза работников РАН, а в случаях и в порядке, установленном ТК РФ, интересы всех **Работников** Института, независимо от их членства в профсоюзах: при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении **Договора**, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров **Работников** с **Работодателем**.

9.2. **Профком** гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту от нарушений своих социально-экономических интересов через профсоюзную организацию, вплоть до судебной защиты.

9.3. **Работодатель** принимает решения с учетом мнения **Профкома** в случаях, предусмотренных ТК РФ.

9.4. Для осуществления своей деятельности **Профком** вправе бесплатно и беспрепятственно получать от **Работодателя** информацию по социально-трудовым вопросам.

9.5. **Работодатель** обязан ежемесячно бесплатно перечислять в профсоюзную организацию членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы **Работников**, одновременно с ее выплатой.

Работодатель обязан в рамках сметы доходов и расходов средств, получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ежеквартально отчислять денежные средства на счет **Профкома**, находящийся в Территориальной профсоюзной организации ТНЦ СО РАН, средства на культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия в размере 0,15% от размера фактической заработной платы за соответствующий квартал.

9.6. Ограничение **Работодателем** независимости финансовой деятельности **Профкома** не допускается.

9.7. **Работодатель обязан:**

а) безвозмездно предоставить **Профкому** помещения для работы, проведения заседаний, хранения документов;

б) предоставить в бесплатное пользование оргтехнику и средства связи (телефоны, факсы);

в) организовать безвозмездное оказание услуг по копированию документов **Профкома**;

г) обеспечивать необходимыми канцелярскими товарами.

9.8. Члены **Профкома**, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, представители **Профкома** в создаваемых в Институте совместных комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в период выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы.

9.9. Члены профсоюза РАН, участвующие по поручению либо представлению **Профкома** в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (за счет средств профсоюзов),

освобождаются от основной работы (по заявлению **Работника**) на период проведения вышеуказанных мероприятий с сохранением среднего заработка.

9.10. Увольнение по инициативе **Работодателя Работников**, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.11. **Профком** Института из своих средств по заявлению **Работника** (члена профсоюза) и с учетом его материального положения оказывает материальную помощь:

- а) для приобретения лекарств и лечения;
- б) на воспитание детей;
- в) на приобретения путевок для санаторно-курортного лечения.

Кроме того, оказывает материальную помощь ветеранам ВОВ, труда и пенсионерам – **Работникам** и бывшим **Работникам** Института.

9.12. Профсоюзная организация ИМКЭС СО РАН проводит культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия и иную деятельность, не противоречащую законодательству, Уставу профсоюза РАН и Положению о первичной профсоюзной организации Института.

9.13. **Работодатель** предоставляет в **Профком** оригиналы или копии приказов, распоряжений и других документов, касающихся социально-трудовых и профессиональных интересов **Работников** Института.

Раздел 10. Контроль за выполнением Коллективного договора и ответственность Сторон

10.1. Текущий контроль за выполнением **Договора** осуществляется подписавшими его сторонами и органами по труду.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.


Работодатель или лицо, его представляющее, виновное в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением **Договора**, подвергаются штрафу в соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ.

10.2. **Работодатель** и **Профком** по требованию одной из Сторон отчитываются перед **Работниками** о выполнении **Договора** на общем собрании (конференции) **Работников** Института.

10.3. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению **Договора**, либо неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного **Договора**, либо виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением **Договора**, а также нарушившие или не выполняющие обязательства по **Договору**, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

От имени **Работодателя**:

Директор ИМКЭС СО РАН


« 11 » 04 2022 г.



От имени **Работников**:

Председатель Профкома
ИМКЭС СО РАН


« 21 » 04 2022 г.



Приложение № 1
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома ИМКЭС СО
РАН


О. Г. Бендер
«21» 04 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИМКЭС СО РАН


Е. А. Головацкая
«21» 04 2022 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА В ИНСТИТУТЕ

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – **Правила**) разработаны в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами о труде, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, распоряжениями Президиума РАН, СО РАН, Минобрнауки РФ, локальными нормативными актами и Договором ИМКЭС СО РАН в целях обеспечения правильной организации труда **Работников**, укрепления трудовой дисциплины, повышения производительности труда и качества выполняемой работы, реализации трудовых прав **Работников**, рационального использования рабочего времени.

1.2. Настоящие **Правила** – локальный нормативный акт Института, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой распорядок в Институте: порядок приема и увольнения **Работников**, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим труда и отдыха, применяемые к **Работникам** меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Институте.

Раздел 2. Стороны трудовых отношений, их права и обязанности

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между **Работником** и **Работодателем** о личном выполнении **Работником** за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении **Работника** правилам внутреннего распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **Договором**, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются **Работник** и **Работодатель**. Права и обязанности **Работодателя** в трудовых отношениях с **Работником** осуществляются директором Института в порядке, установленном законодательством.

2.3. Основные права и обязанности **Работника**.

2.3.1. **Работник имеет право на:**

- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и **Договором**, и

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени (для отдельных категорий работников и профессий – сокращенной продолжительности рабочего времени) и предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемый ежегодный отпуск в соответствии с законодательством, **Договором** и настоящими **Правилами**;

е) подготовку и дополнительное профессиональное образование;

ж) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

з) участие в управлении Институтом в формах, предусмотренных законодательством и настоящим **Договором**;

и) ведение коллективных переговоров, заключение **Договоров** через своих представителей, получение информации о выполнении **Договора**;

к) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

л) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

м) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;

н) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством.

2.3.2. **Работник обязан:**

а) добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

б) соблюдать настоящие **Правила**, трудовую дисциплину;

в) своевременно и точно исполнять распоряжения **Работодателя** и (или) уполномоченных им лиц;

г) использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим **Работникам** выполнять их трудовые обязанности;

д) соблюдать технологическую дисциплину, улучшать качество работы, не допускать брака в работе;

е) выполнять научно-исследовательские (НИР) и опытно-конструкторские (ОКР) работы в пределах своих должностных обязанностей и иные служебные задания, а также установленные нормы труда в соответствии с квалификацией;

ж) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты;

з) незамедлительно сообщать **Работодателю** либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Работодателя**;

и) содержать свое рабочее место, оборудование, инструмент и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории Института;

к) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

л) соблюдать обязательства о неразглашении доверенной ему государственной, служебной и коммерческой тайны;

м) бережно относиться к имуществу **Работодателя** (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества) и других **Работников**, к выдаваемым в пользование инструментов, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам;

н) экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

о) эффективно использовать машины, станки и другое оборудование;

п) соблюдать моральные и этические нормы поведения;

р) систематически повышать свою деловую квалификацию, принимать участие в разработке новых методов работы, внедрять и использовать в работе рационализаторские предложения и изобретения.

2.4. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый **Работник** по своей специальности, квалификации или должности, определяется его трудовым договором, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих, профессиональными стандартами, а также правилами, должностными инструкциями и положениями, принятыми в Институте.

2.5. **Работники** Института проходят очередную и внеочередную аттестации в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации, являющимся локальным нормативным актом.

2.6. Основные права и обязанности **Работодателя**:

2.6.1. **Работодатель имеет право:**

а) заключать, изменять, и расторгать трудовые договоры с **Работниками** в порядке и на условиях, установленных законодательством;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять **Работников** за добросовестный эффективный труд;

г) требовать от **Работников** исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу **Работодателя** (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у **Работодателя**, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества);

д) привлекать **Работников** к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

е) принимать локальные нормативные акты.

2.6.2. **Работодатель обязан:**

а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия **Договора**, соглашений, трудовых договоров;

б) предоставлять **Работникам** работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

г) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

д) обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов;

е) проводить инструктаж **Работников** по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

ж) постоянно контролировать знание и соблюдение **Работниками** всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, не допускать лиц, не прошедших обучение и инструктаж к работе;

- з) разрабатывать и утверждать с учетом мнения **Профкома** локальные нормативные акты и инструкции по охране труда;
- и) обеспечивать систематическое повышение производственной квалификации **Работников**;
- к) обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров **Работников** за счет своих средств;
- л) обеспечить правильную организацию труда, размещать лаборатории, установки, экспериментальные мастерские в специально оборудованных помещениях;
- м) обеспечивать **Работников** оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- н) выплачивать в полном размере причитающуюся **Работникам** заработную плату в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством, настоящим **Договором**, Положением об оплате труда, действующими в Институте, трудовыми договорами; улучшать систему оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности **Работников** в результатах их личного труда и в общих итогах работы;
- о) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством;
- п) предоставлять представителям **Работников** полную и достоверную информацию, необходимую для заключения **Договора**, осуществления контроля над его выполнением;
- р) осуществлять обязательное социальное страхование **Работников** в порядке, установленном федеральными законами, страхование от несчастных случаев;
- с) обеспечивать своевременное предоставление **Работникам** отпусков, установленных трудовым законодательством и **Договором**;
- т) выдавать **Работнику** трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка не ведется) в целях обязательного социального страхования (обеспечения) и копии документов, связанных с работой, по письменному заявлению **Работника**, не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления;
- у) формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого **Работника** и представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;
- ф) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим **Договором**, соглашениями и трудовыми договорами.

Раздел 3. Оформление трудовых отношений

3.1. Трудовые отношения возникают между **Работником** и **Работодателем** на основании заключаемого ими трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между **Работодателем** и **Работником**, в соответствии с которым **Работодатель** обязуется предоставить **Работнику** работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать **Работнику** заработную плату, а **Работник** обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем **Работодателя**, соблюдать настоящие **Правила**.

3.2. В трудовом договоре указываются: **Ф.И.О. Работника**, наименование **Работодателя**, сведения о документах, удостоверяющих личность **Работника**, **ИНН Работодателя**, сведения о представителе **Работодателя**, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, место и дата заключения договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются:

- а) место работы;
- б) трудовая функция **Работника** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы в соответствии с квалификационными справочниками или положениями профессиональных стандартов);
- в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада **Работника**, доплаты, надбавки или поощрительные выплаты);
- д) режим рабочего времени и времени отдыха (если в отношении данного **Работника** он отличается от общих правил, установленных в Институте);
- е) гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если **Работник** принимается на работу в соответствующих условиях с указанием характеристик условия труда на рабочем месте;
- ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- з) условия труда на рабочем месте;
- и) условия об обязательном социальном страховании **Работника**;
- к) другие условия, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. В трудовом договоре могут быть также предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение **Работника** по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами:

- а) об уточнении места работы с указанием структурного подразделения;
- б) об испытании;
- в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- г) об обязанности **Работника** отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств **Работодателя**;
- д) о видах и об условиях дополнительного страхования **Работника**;
- е) об улучшении социально-бытовых условий **Работника** и членов его семьи;
- ж) об уточнении применительно к условиям работы данного **Работника** прав и обязанностей **Работника** и **Работодателя**, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также иные условия.
- з) для дистанционных работников, местом заключения трудового договора указывается место нахождения **Работодателя**, – г. Томск.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение **Работника** по сравнению с действующим законодательством.

3.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается **Работнику**, другой хранится у **Работодателя**. Получение **Работником** экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью **Работника** на экземпляре трудового договора, хранящегося у **Работодателя**.

3.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) **Работодателя**, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) **Работодателя** должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ **Работодателя** о приеме на работу объявляется **Работнику** под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию **Работника** **Работодатель** обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) **Работодатель** обязан ознакомить **Работника** под роспись с настоящим **Договором**, Кодексом этики и служебного поведения работников в ИМКЭС СО РАН и иными действующими в организации нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции **Работника**, провести инструктажи по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

3.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить **Работодателю**:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ж) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

3.8. Предъявление дополнительных документов может предусматриваться ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ в отдельных случаях и с учетом специфики работы.

3.9. Лица, поступающие в порядке конкурса на вакантные должности научных работников, должны представить дополнительно документы, предусмотренные положением о проведении конкурса.

3.10. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

3.11. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы **Работодатель** ведет трудовую книжку на данного **Работника** или если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на **Работника** не оформлялась.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, **Работодатель** имеет право потребовать от **Работника** предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

3.12. **Работодатель** ведет трудовые книжки на каждого **Работника**, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного **Работодателя** является для **Работника** основной (за исключение случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на **Работника** не ведется).

При заключении трудового договора впервые **Работодателем** оформляется трудовая книжка (за исключение случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на **Работника** не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, **Работодателем** представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине **Работодатель** обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключение случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на **Работника** не ведется).

Раздел 4. Особенности регулирования труда дистанционных работников

4.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору трудовой функции вне места нахождения **Работодателя**, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем **Работодателя**, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между **Работодателем** и **Работником** по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.2. Дистанционными **Работниками** считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе.

На дистанционных **Работников** распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей.

4.3. Дистанционный **Работник** может лично прибыть к **Работодателю** для предоставления документов, подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, ознакомления с локальными нормативными актами.

В этом случае, оформление его на работу ничем не отличается от оформления прочих **Работников**.

4.4. Если **Работник** не имеет возможности прибыть к месту расположения **Работодателя**, его оформление на работу происходит посредством электронного документооборота. По требованию **Работодателя** данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения **Работодателя**.

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, **Работодатель** не позднее 3 календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному **Работнику** по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

4.5. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

4.6. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

4.7. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного **Работника**, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному **Работнику** может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного **Работника** является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

При отсутствии соглашения дистанционный **Работник** предоставляет **Работодателю** трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

4.8. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения **Работника** по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **Договором**, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного **Работника** использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные **Работодателем**.

Порядок и сроки обеспечения дистанционных **Работников** необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными **Работниками** отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными **Работниками** принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

4.9. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных **Работников Работодатель:**

а) проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) выполняет предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;

в) осуществляет обязательное социальное страхование **Работников** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

г) осуществляет ознакомление дистанционных **Работников** с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными **Работодателем**.

Другие обязанности **Работодателя** по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных **Работников** не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.10. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного **Работника** устанавливается им по своему усмотрению.

4.11. Порядок предоставления дистанционному **Работнику** ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе **Работодателя** производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае, если ознакомление дистанционного **Работника** с приказом (распоряжением) **Работодателя** о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, **Работодатель** в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному **Работнику** по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Раздел 5. Действие, изменение и прекращение трудового договора

5.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания **Работником** и **Работодателем**, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения **Работника** к работе с ведома или по поручению **Работодателя** или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то **Работник** должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если **Работник** не приступил к работе в день начала работы, то **Работодатель** имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает **Работника** права на обеспечение по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

5.2. Трудовой договор может быть изменен по соглашению Сторон в любое время.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе **Работодателя** при продолжении **Работником** работы без изменения трудовой функции, в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

В случае если указанные изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение **Работников**, **Работодатель** в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения **Профкома** и в порядке, установленным ст. 372 ТК РФ, вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если **Работник** отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением **Работнику** соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени ранее срока производится **Работодателем** с учетом мнения **Профкома**.

5.3. Не могут вводиться изменения определенных Сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение **Работника** по сравнению с условиями настоящего **Договора**.

5.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **Работодатель** имеет право переводить **Работника** на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод без согласия **Работника** допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего **Работника**, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами.

При этом **Работник** не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.5. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным ТК РФ (ст. 77–84) и федеральными законами. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы **Работника** за исключением случаев, когда **Работник** фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

5.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) **Работодателя**. В день прекращения трудового договора **Работодатель** обязан выдать **Работнику** трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного **Работодателя** и произвести с ним расчет в соответствии с законодательством. По письменному заявлению **Работника**, **Работодатель** также обязан выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

5.7. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать **Работнику** трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием **Работника** либо его отказом от их получения, **Работодатель** обязан направить **Работнику** уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить **Работнику** по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма, **Работодатель** освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в случае несовпадения последнего рабочего дня с днем

оформления прекращения трудовых отношений при увольнении **Работника** по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

5.8. По письменному обращению **Работника**, не получившего трудовой книжки после увольнения, **Работодатель** обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения **Работника**, а в случае, если в соответствии с ТК РФ иным федеральным законом на **Работника** не ведется трудовая книжка, по обращению **Работника** (в письменной форме или направленному по E-mail: kadri@imces.ru) не получившего сведения о трудовой деятельности у **Работодателя** после увольнения, **Работодатель** обязан выдать их не позднее 3 рабочих дней со дня обращения **Работника** способом, указанным в обращении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, при ее наличии.

Раздел 6. Заключение срочного трудового договора

6.1. Срочный трудовой договор заключается:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего **Работника**, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **Договором**, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;

в) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

г) с лицами, направляемыми на работу за границу;

д) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности **Работодателя** (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

е) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

ж) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

к) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

6.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

а) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

а) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

а) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

а) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
а) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
а) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
а) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

6.3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по её завершению.

6.4. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего **Работника**, прекращается с выходом этого **Работника** на работу.

6.5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении соответствующего сезона.

6.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем **Работник** должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

6.7. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а **Работник** продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Раздел 7. Режим труда и отдыха

7.1. Для **Работников** Института установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым **Работником**.

Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха устанавливаются следующим образом:

начало работы	8:30
перерыв	12:30 – 13:30
окончание работы	17:45

В пятницу рабочий день сокращается на 1 час 15 минут, т.е. окончание работы в 16:30

Для инженерно-эксплуатационной службы (ИЭС), административно-хозяйственный отдел, автотранспортного участка (АТУ):

начало работы	8:00
перерыв	12:00 – 13:00
окончание работы	17:00

7.2. Для **Работников**, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для этой категории работников устанавливается следующий режим рабочего времени и отдыха:

начало работы	8:00
перерыв	12:30 – 13:30
окончание работы	16:00

7.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей АТУ установлены на основании Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного Приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Для водителей АТУ устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода в 1 месяц.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы водителей не может превышать 10 часов, кроме случая, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха. В этом случае продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов.

Рабочее время у водителя может быть продолжительностью до 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за 2 недели подряд не может превышать 90 часов.

Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- г) подготовительное и заключительное время для выполнения работ;
- д) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;
- е) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов;
- ж) время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров, заправки топливом;
- з) время стоянки в местах использования специальных автомобилей;
- и) время простоев не по вине водителей;
- к) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнение регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- л) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах, при осуществлении междугородних перевозок, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором с водителем;
- н) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность подготовительных работ перед выходом на линию составляет 20 минут, медицинского осмотра – 10 минут, заключительных работ – 30 минут.

Применение сверхурочных работ допускается в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого водителя 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение водителя к работе в выходной день производится в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с его письменного согласия по письменному распоряжению **Работодателя**, в других случаях – с его письменного согласия по письменному распоряжению **Работодателя** и с учетом мнения **Профкома**.

Работодатель может привлекать водителя к работе в часы, не совпадающие с ежедневным графиком работы. Служебное поручение на привлечение к работе в часы, не совпадающие с ежедневным графиком, под роспись объявляется водителю не позднее, чем в день, предшествующий дню направления в поездку. При этом, водитель

выбирает способы погашения переработки: путем сокращения времени работы в другие дни, либо предоставлением дополнительных дней отдыха в рамках учетного периода – месяца.

7.4. Для **Работников** Отдела сторожевой охраны (ОСО) Института режим работы и отдыха установлен в Положении об отделе сторожевой охраны, согласованным с **Профкомом** Института.

а) для руководителя Отдела сторожевой охраны:

начало работы	8:00
перерыв	12:00 – 13:00
окончание работы	17:00

б) для сторожей установлен сменный режим работы, и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 месяц.

7.5. **Работодатель** обеспечивает сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

7.6. Основные положения для формирования графика сменности работы сторожей следующие:

а) работа сторожей организуется в 4 смены;

б) продолжительность смены 24 часа:

1) с 8 часов утра до 8 часов утра следующего дня;

2) работа в ночное время: 2 часа в 1-ый день смены: с 22 до 24 часов и 6 часов во 2-ой день смены: с 0 часов до 6 часов.

в) продолжительность отдыха – 3 суток.

Раздел 8. Поощрения за успехи в работе

8.1. **Работодатель** поощряет **Работников**, добросовестно исполняющих трудовые обязанности следующим образом:

а) объявлением благодарности;

б) награждением почетной грамотой;

в) премированием.

Поощрение **Работников** объявляется в приказе, доводится до сведения трудового коллектива и заносится в трудовую книжку.

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством **Работники** представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками; к присвоению почетных званий, звания лучшего работника по данной профессии.

Раздел 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Дисциплина труда – обязательное для всех **Работников** подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, иными законами, **Договором**, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

Трудовая дисциплина в Институте обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

9.2. **Работодатель** обязан создавать условия, необходимые для соблюдения **Работниками** дисциплины труда. Запрещается любая дискриминация в сфере труда и

выполнения работы под угрозой применения какого-либо наказания (принудительный труд).

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение **Работником** по его вине возложенных на него трудовых обязанностей **Работодатель** имеет право наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется **Работнику** под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия **Работника** на работе. Если **Работник** отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.4. Не допускается наложение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством, уставами и положениями о дисциплине.

9.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях:

а) неоднократного неисполнения **Работником** без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения **Работником** трудовых обязанностей, а именно:

1) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены));

2) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной **Работнику** в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого **Работника**;

4) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

5) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения **Работником** требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6) принятия необоснованного решения заместителями директора и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб Институту;

7) однократного грубого нарушения заместителями директора своих трудовых обязанностей.

9.6. До применения дисциплинарного взыскания **Работодатель** должен затребовать от **Работника** письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение **Работником** не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление **Работником** объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни **Работника**, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения **Профкома**.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.9. Приказ **Работодателя** о наложении дисциплинарного взыскания объявляется **Работнику** под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия **Работника** на работе. В случае отказа **Работника** подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения **Работников Института**.

9.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано **Работником** в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.11. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания **Работник** не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня наложения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с **Работника** по собственной инициативе, просьбе самого **Работника**, ходатайству его непосредственного руководителя или **Профкома** с обещанием, что **Работник** не допустит нового нарушения трудовой дисциплины, и притом проявил себя как хороший, добросовестный **Работник**.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров, ответственность сторон трудовых отношений

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между **Работником** и **Работодателем** по вопросам применения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, **Договора** и выполнения условий трудового договора, либо о правомерности его изменения или прекращения, и по другим основаниям, рассматриваются Комиссией по трудовым спорам Института в порядке, установленном законодательством.

10.2. Материальная ответственность **Работника** за ущерб, причиненный **Работодателю** при исполнении трудовых обязанностей, определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Материальная ответственность **Работодателя** за ущерб, причиненный **Работнику** увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, устанавливается законодательством.

10.3. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, законодательством о труде, а также

могут быть привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Раздел 11. Заключительные положения

Настоящие **Правила** являются неотъемлемой частью настоящего **Договора**, вступают в силу с момента вступления его в силу, и действуют в течение всего срока его действия. Изменения и дополнения в настоящие **Правила** вносятся в порядке, установленном настоящим **Договором**.

Зам. директора по НР

Вед. юрисконсульт

Нач. ОК



Ю. В. Волков



Н. А. Ландль



Е. В. Алина

Приложение № 2
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома ИМКЭС СО
РАН



О. Г. Бендер
«21» _____ 2022 г.


УТВЕРЖДАЮ

Директор ИМКЭС СО РАН



Е. А. Головинская
«21» _____ 2022 г.


ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

1. Трудового кодекса РФ;
2. Федерального закона РФ от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
3. Федерального закона РФ от 21.07.2011 № 254-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике»;
4. Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
5. Федерального закона РФ от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
6. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
7. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
8. Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
9. Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
10. Постановления Правительства РФ от 14 января 2014 г. № 20 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583»;
11. Распоряжения Правительства РФ от 4 сентября 2020 г. № 2250-р (об увеличении с 1 октября 2020 г. на 3 процента оплаты труда»;
12. Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
13. Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 9.02.2004 г.

№9 «Об утверждении порядка применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

14. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

15. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

16. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

17. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

18. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

19. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

20. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

21. Постановления Правительства РФ от 16 ноября 2020 года №1848 «Об утверждении правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели и служебные промышленные образцы»;

22. Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021г. №72 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

23. Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

24. Устава Института;

25. Других законодательных и нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда **Работников** Института за счет всех источников, а именно:

а) средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

б) средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

в) и иных не запрещенных законодательством РФ источников финансирования.

Заработная плата **Работнику** устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда. Оплата труда **Работников**, занятых по совместительству или на условиях неполного рабочего дня или неполной

рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

1.3. Заработная плата каждого **Работника** зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного времени труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Месячная заработная плата **Работника** не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, при условии, что указанным **Работником** полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.4. Система оплаты труда **Работников** Института ориентирована на стимулирование улучшения качества и увеличения объема работ, выполняемых **Работниками**, обеспечивает дифференциацию оплаты труда **Работников** - устанавливает зависимость размеров заработной платы **Работников** от эффективности их деятельности.

1.5. Система оплаты труда **Работников** Института устанавливается с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся после оплаты обязательных платежей, направленных на оплату труда:

- а) при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели;
- б) из средств экономии фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда образуется за счет экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, за счет средств от приносящей доход деятельности и за счет средств иной приносящей доход деятельности.

1.7. Установление стимулирующих выплат **Работникам** Института, их отмена, изменение сроков действия устанавливается приказами по Институту с указанием конкретных оснований и в соответствии с законодательством.

Раздел 2. Оклады работников

2.1. Оклады **Работникам** Института устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

Квалификация **Работника** и сложность выполняемых им работ учитываются в размерах должностных окладов.

Все должности **Работников** Института распределены по профессиональным квалификационным группам:

- а) должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок (Таблица № 1);
- б) должности научно-технических работников сферы научных исследований и разработок (Таблица № 2);
- в) общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (Таблица № 3);
- г) должности работников библиотеки (Таблица № 4)
- д) общеотраслевые профессии рабочих (Таблица № 5).

К размерам должностных окладов могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

2.2. Применение повышающего коэффициента к окладам научных работников и руководителей научно – исследовательских (далее – научных) подразделений образует новый оклад.

Таблица 1. Должностные оклады профессиональной группы должностей научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок

1. ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>			
1.1.1	Младший научный сотрудник без ученой степени.	1.00	16 297
1.1.2	Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук.	1.2170	19 834
1.1.3	Научный сотрудник без ученой степени.	1.1478	18 707
1.1.4	Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук.	1.3648	22 242
<i>2 квалификационный уровень</i>			
1.2.1	Старший научный сотрудник без ученой степени.	1.00	21 539
1.2.2	Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук, заведующий аспирантурой с ученой степенью кандидата наук.	1.16 417	25 076
1.2.3	Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук, заведующий аспирантурой с ученой степенью доктора наук.	1.38306	29 791
<i>3 квалификационный уровень</i>			
1.3.1	Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук.	1.00	28 335
1.3.2	Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук.	1.1664	33051
<i>4 квалификационный уровень</i>			
1.4.1	Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук, ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук.	1.00	32 021
1.4.2	Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией, ученый секретарь - с ученой степенью доктора наук.	1.14724	36735

1.4.3	Руководитель научного направления с ученой степенью доктора наук, советник РАН.	1.28443	41 128
1.4.4	Научный руководитель института с ученой степенью доктора наук	1.43046	45 804

2.3. Применение повышающего коэффициента к окладам научно – технических работников не образует новый оклад, работнику устанавливается персональная доплата к окладу, рассчитанная на основании повышающего коэффициента.

Таблица № 2. Должностные оклады профессиональной группы должностей научно – технических работников сферы научных исследований и разработок

II. ПКГ должностей научно – технических работников второго уровня		
№	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>		
2.1.1	Техник-проектировщик.	12 045
<i>2 квалификационный уровень</i>		
2.2.1	Техник-проектировщик II категории.	12 178
<i>3 квалификационный уровень</i>		
2.3.1	Техник-проектировщик I категории.	12 290
<i>4 квалификационный уровень</i>		
2.4.1	Лаборант-исследователь, старший лаборант, стажер – исследователь.	14 171

III. ПКГ должностей научно – технических работников третьего уровня		
№	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>		
3.1.1	Инженер-проектировщик.	14 245
<i>2 квалификационный уровень</i>		
3.2.1	Инженер-исследователь II категории, инженер-проектировщик II категории, переводчик технической литературы.	16 312
<i>3 квалификационный уровень</i>		
3.3.1	Инженер-исследователь I категории, Инженер-проектировщик I категории.	18 770
<i>4 квалификационный уровень</i>		

3.4.1	Главный специалист, главный инженер проекта, главный конструктор проекта.	20 122
-------	--	--------

2.4. Применение повышающего коэффициента к окладам руководителей, специалистов и служащих, принятых на общепромышленные должности, работников библиотеки не образует новый оклад, работнику устанавливается персональная доплата к окладу, рассчитанная на основании повышающего коэффициента.

Таблица 3. Должностные оклады работников Института профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

I. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1.1.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, табельщик.	10 000
1.2.1	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».	11 000
II. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2.1.1	1 квалификационный уровень	Инспектор по спецработе, техник, лаборант, мастер.	12 045
2.2.1	2 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, которым установлено производное должностное наименование «старший»; должности первого квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория.	13 370
2.3.1	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, начальник сторожевой охраны, мастер участка; должности первого квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория.	14 171
2.4.1	4 квалификационный уровень (новый)	Мастер цеха, старший мастер, механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	15 000

2.5.1	5 квалификационный уровень (новый)	Начальник гаража.	16 000
-------	------------------------------------	-------------------	--------

III. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3.1.1	1 квалификационный уровень	Инженер, инженер (специалист) по научно-технической информации, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по стандартизации, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер по охране труда, инженер по ремонту, программист, электроник, эколог, технолог, конструктор, юрисконсульт, экономист, бухгалтер, документовед, переводчик, художник-конструктор, механик, специалист, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер по метрологии, специалист по закупкам.	14 171
3.2.1	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	15 306
3.3.1	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.	16 297
3.4.1	4 квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	18 707
3.5.1	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях; заместитель главного бухгалтера, главный конструктор, главный технолог, главный электроник.	20 122

IV. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
4.1.1	1 квалификационный уровень	Начальники подразделений АУП: начальник планово-экономического	20 122

		отдела, начальник отдела кадров, руководитель контрактной службы, руководитель службы охраны труда; Начальник отдела метрологии.	
4.2.1	2 квалификационный уровень	Главный энергетик.	21 539

Таблица 4. Должностные оклады работников библиотеки

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
4.1	Библиотекарь I категории.	16 297

ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
4.2	Заведующий библиотекой	18 707

2.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329.

2.6 Размер должностного оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.7. Должностные оклады заместителей директора по научной работе, инновационной деятельности, общим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются приказом директора Института в размере на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителя главного энергетика устанавливается приказом директора Института в размере на 10 – 20 % ниже должностного оклада главного энергетика.

Должностные оклады заместителей директора по научной работе и заместителя директора по инновационной деятельности

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1	Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук.	1	42 689
2	Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук.	1	44 353
3	Заместитель директора по инновационной деятельности.	1	42 136

**Должностные оклады заместителя директора по общим вопросам,
главного бухгалтера, заместителя главного энергетика**

	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	Заместитель директора по общим вопросам.	38 808
2	Главный бухгалтер.	41 581
3	Заместитель главного энергетика.	19 385

2.6 Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов научно-технических работников, руководителей, специалистов и служащих, принятых на общеотраслевые должности, устанавливаются для дифференциации окладов работников в пределах соответствующей ПКГ, с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации **Работника** Института. При установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу **Работника** учитывается уровень профессиональной подготовки **Работника**, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы и другие факторы.

2.7 Размеры окладов рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Таблица 5. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

I. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1.1.1	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих (дворник, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, токарь и т.д.).	7 758
1.2.1	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	8 000

II. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2.1	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым	9 721

		предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих (водитель автомобиля, фрезеровщик, токарь, слесарь-сантехник и т.д.).	
2.2	2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих (электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, фрезеровщик, слесарь аварийно-восстановительных работ и т.д.).	10 651
2.3	3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих.	11 054
2.4	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).	12 000

2.8. В соответствии с решениями Правительства РФ и приказами Министерства науки и высшего образования об увеличении оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений производится корректировка размеров должностных окладов исходя из финансового обеспечения Института.

Раздел 3. Компенсационные доплаты и надбавки, применяемые для работников всех структурных подразделений

3.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в соответствии с законодательством, настоящим Положением и фактическими условиями труда каждого **Работника**.

3.2. В соответствии с ТК РФ для всех категорий **Работников** Института применяются (могут быть применены) следующие выплаты:

3.2.1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.315-317 ТК РФ) осуществляется с применением районного коэффициента к зарплате

всех **Работников**, и надбавка выплачивается в размере 30% ко всем составным частям начисленной заработной платы, что является выплатой за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.2. Дополнительная оплата труда **Работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

В соответствии со ст. 147 ТК РФ, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата (4% к должностным окладам, в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных условий труда и размеры доплат работникам»). Вредные и (или) опасные условия труда определяются только на основании специальной оценки условий труда (ФЗ от 30.12.2013 № 426).

3.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего **Работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается **Работнику** в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего **Работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора или дополнительного соглашения к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата устанавливается приказом директора Института.

3.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 149, 151 ТК РФ).

Размер и срок доплаты устанавливается по соглашению сторон на основании приказа директора Института, с учетом содержания и объёма дополнительной работы, указанных в должностной инструкции по совмещаемой должности.

При совмещении профессий рабочих, наименование и разряд совмещаемой профессии устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), размер доплаты за совмещение профессий устанавливается на основании приказа директора Института по соглашению сторон.

3.2.5. Доплата за расширение зон обслуживания (ст.151 ТК РФ).

Доплата устанавливается рабочим, для которых установлена норма зоны обслуживания; размер доплаты устанавливается в трудовом соглашении или дополнительном соглашении к нему и приказом директора Института.

3.2.6. Доплаты для **Работников**, привлекаемых в порядке, установленном ТК РФ, к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся следующим образом:

а) Сверхурочная работа (ст. 149, 152 ТК РФ) оплачивается за каждый рабочий день: за первые 2 часа работы в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере; по желанию **Работника** сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) Доплата за работу в ночное время (ст. 149, 154 ТК РФ) с 22 до 6 часов устанавливается в размере 35% от часовой ставки за каждый час работы;

в) Работа в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 149, 153 ТК РФ) оплачивается в двойном размере:

- 1) **Работникам**, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;
- 2) **Работникам**, получающим оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

3) в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию **Работника**, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.7. Надбавки **Работникам**, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и **Работникам** структурных подразделений по защите государственной тайны, устанавливаются в процентах к должностному окладу и вводятся в соответствии с порядком, установленным в Постановлении Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573.

Раздел 4. Оплата труда научных работников и руководителей научных подразделений

4.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда научных работников и руководителей научных подразделений, указанных в Таблице 1 раздела 2 «Оклады работников».

4.2. Для научных **Работников** Института установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Оплата труда производится в соответствии с размерами должностных окладов, и установленных надбавок и доплат. Составные части заработной платы научных Работников:

- а) должностные оклады (установленные в соответствии Таблицей 1 раздела 2);
- б) доплаты и надбавки компенсационного характера;
- в) доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- г) премии.

4.3. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с законодательством и фактическими условиями труда каждого Работника.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения личной заинтересованности в результатах работы Института, результативности деятельности научных **Работников**, создания дополнительных материальных стимулов к выполнению государственного задания, соглашений, договоров, выполняемых в рамках иной приносящей доход деятельности и с целью закрепления высококвалифицированных специалистов.

4.4. Для научных работников и руководителей научных подразделений устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

- а) за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- б) за высокие результаты работы;
- в) за высокие показатели результативности учреждения руководителям Института;
- г) за руководство аспирантами Института;
- д) за выполнение особо важных работ;
- е) за выполнение дополнительного объема работ;
- ж) за выполнение дополнительных научно-организационных работ;
- з) за работу в области интеграции науки и образования.

4.4.1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы, устанавливаемая научным **Работникам** в соответствии с положением «О видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам ИМКЭС СО РАН из средств федерального бюджета», утвержденным Учёным советом Института.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается научным **Работникам** научных подразделений, принимающих участие в выполнении

НИР в рамках государственного задания, в рамках финансирования, выделенного по проектам программ фундаментальных научных исследований РАН и СО РАН.

Размер надбавки за один балл ПРНД, цена балла и сумма надбавки каждому научному **Работнику** научного подразделения утверждаются Ученым советом и устанавливаются в начале года приказом директора.

4.4.2. Надбавка за высокие показатели результативности учреждения устанавливается руководителям Института с учетом следующих показателей эффективности деятельности Института в предшествующем календарном году:

а) удельный вес средств, полученных Институту в рамках осуществления иной приносящей доход деятельности в полном годовом объеме поступлений финансовых средств;

б) динамика среднемесячной заработной платы **Работников** Института;

в) отношение средней заработной платы научных **Работников** Института к средней заработной плате в Томской области;

г) число публикаций Института, индексируемых в каждой из информационно-аналитических систем научного цитирования Web of Science и РИНЦ в расчете на 100 исследователей;

д) число цитат публикаций **Работников** Института, индексируемых в каждой из информационно-аналитических систем научного цитирования Web of Science и РИНЦ в расчете на 100 публикаций сотрудников.

Надбавка за высокие показатели результативности учреждения устанавливается на год приказом директора Института в соответствии с вкладом каждого в достижение этих показателей и устанавливаются в рамках фондов для выплаты этого вида надбавок.

4.4.3. Надбавка за руководство аспирантами и докторантами Института устанавливается научным работникам и руководителям, осуществляющим научно-методическое руководство аспирантами и докторантами Института, с учетом выполнения ими индивидуального плана обучения.

Размеры надбавки устанавливаются приказом директора Института по представлению ученого секретаря Института.

4.4.4. Надбавка за выполнение особо важных работ призвана стимулировать участие научных работников и руководителей в проведении фундаментальных исследований в рамках перечня работ, признанных особо важными в текущем году. Перечень особо важных работ ежегодно утверждается Ученым советом Института.

Устанавливаются научным **Работникам** – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

Надбавки устанавливаются на основании приказа директора Института, а размеры надбавок для конкретного **Работника** определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего научного подразделения Института.

4.4.5. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ устанавливается научным работникам и руководителям, участвующих, в выполнении НИР, НИОКР, технологических и других работ, по договорам и контрактам с отечественными и зарубежными заказчиками, также за счет средств грантов российских, иностранных и международных ведомств, организаций, научных фондов и в рамках ФЦП.

Указанные надбавки устанавливаются научным **Работникам**, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых

требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

Надбавки выплачиваются из фонда заработной платы в пределах средств, получаемых Институтом по соответствующим договорам, контрактам, проектам, программам и грантам.

Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института по представлению руководителей научных подразделений. Надбавка может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год или на срок выполнения работ конкретным.

4.4.6. Надбавка за выполнение дополнительных научно-организационных работ устанавливается научным работникам и руководителям, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-производственного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий и т.п.), а также за участие в работе по организации и проведению конгрессов, конференций, симпозиумов, семинаров.

Надбавка выплачивается из фонда оплаты труда, формируемого из средств, предусмотренных для выполнения соответствующих научно-организационных работ. Размеры и сроки установления надбавок для конкретного **Работника**, объем выполняемой им работы устанавливаются приказом директора Института.

4.4.7. Надбавка за работу в области интеграции науки и образования устанавливается руководителям и научным работникам:

а) за проведение учебных занятий аспирантами Института (лекций, семинаров, практических занятий, лабораторных работ, мастер-классов, консультаций перед экзаменами и т.д.

б) за осуществление контроля образовательной компоненты аспирантов Института (прием вступительных экзаменов, кандидатских экзаменов, экзаменов и зачетов для обучающихся по ООП аспирантуры; участие в составе ГЭК по приему ГИА аспирантов; участие в работе апелляционных комиссий и т.д.).

в) за руководство учебной, в том числе научно-производственной, педагогической практиками аспирантов Института;

г) за научное руководство аспирантами Института;

д) за учебно-методическую работу, связанную с подготовкой аспирантов Института (разработка/корректировка ООП, разработка/корректировка рабочей программы, практики ФОС, КИМ по дисциплине, включая материалы вступительных испытаний, кандидатских экзаменов и государственной аттестации, разработка/корректировка учебных планов и т.д.);

е) за разработку и сопровождение электронного учебного курса в ЭОС (разработка/корректировка рабочей программы, практики, ФОС, КИМ по дисциплине, список литературы, методические материалы по изучению курса и т.д.);

ж) за научно-техническое сопровождение государственного задания по аспирантуре (образовательные услуги), в том числе административно-управленческому, учебно-вспомогательному и прочему персоналу, который не принимает непосредственного участия в оказании государственной услуги (создание и поддержание в актуальном состоянии ЭОС института, страницы аспирантуры на интернет-сайте института, в социальных сетях; подготовка и поддержание функционального состояния компьютерной техники и оргтехники и т.д.).

4.5. Премии:

4.5.1. Премияльные выплаты научным **Работникам** устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа директора Института по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения и научного руководителя соответствующего базового проекта (в

пределах 5% от базового ФОТ проекта/подразделения):

- а) за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- б) за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- в) за своевременное и качественное исполнение научными **Работниками** своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- г) за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- д) за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института и др.;
- е) за достижения, включенные в итоговые отчеты Института, СО РАН, РАН;
- ж) за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

Размер премии, выплачиваемой конкретному **Работнику**, ограничивается двумя должностными окладами.

4.5.2. Премии, устанавливаемые научным **Работникам** на основании приказа директора Института по результатам конкурсов, проводимых в Институте в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.

4.5.3. Премии заместителям директора по научной работе и ученому секретарю Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению директора Института.

4.5.4. Премии за защиту кандидатской и докторской диссертаций (после утверждения их в ВАК) соискателю и научному руководителю в одинаковых размерах устанавливаются приказом по Институту (за кандидатскую диссертацию в размере 10000 руб., за докторскую – в размере 20000 руб.).

4.6. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с учредителем – Министерством науки и высшего образования РФ. При этом, средняя заработная плата директора Института не должна превышать более чем в 8 раз среднюю заработную плату **Работников** Института за календарный год. За высокие показатели результативности учреждения директору Института руководством Минобрнауки России устанавливается надбавка.

Раздел 5. Оплата труда работников научных подразделений

5.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда **Работников** научных подразделений (кроме научных работников), т.е. научно-технических **Работников** научных подразделений (НТР). Для этой категории работников устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда.

5.2. Оплата труда производится в соответствии с размерами должностных окладов, повышающих коэффициентов к окладам и установленных надбавок и доплат.

Составные части заработной платы НТР:

- а) должностные оклады, доплата по повышающему коэффициенту к окладу (установленные в соответствии Разделом 2 настоящего Положения);
- б) доплаты компенсационного характера;
- в) надбавки стимулирующего характера;
- г) гранты российских, иностранных и международных организаций;
- д) премии.

Доплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с законодательством и фактическими условиями труда каждого **Работника**.

Надбавки стимулирующего характера выплачиваются с учетом индивидуального вклада **Работника** в выполнение научных исследований и опытно-конструкторских работ.

5.3. Для НТР устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- а) за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за участие в научной работе;
- г) за выполнение особо важных работ;
- д) за выполнение дополнительного объема работы;
- е) за выполнение научно-организационных работ.

Размеры всех видов надбавок стимулирующего характера для конкретного **Работника** определяются с учётом значимости и объема выполняемых им работ.

5.3.1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается инженерно-техническим работникам и прочему персоналу научных подразделений с учетом следующих показателей эффективности деятельности **Работника**:

- а) непосредственное участие в выполнении государственного задания (да/нет);
- б) участие в экспериментальных группах (да/нет);
- в) использование новых эффективных технологий в процессе работы (да/нет);
- г) освоение программ повышения квалификации (да/нет);
- д) соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (да/нет).

5.3.2. Надбавка за участие в научной работе устанавливается НТР при участии **Работника** в выполнении научно-исследовательской работы в рамках государственного задания Института с учетом показателя эффективности деятельности **Работника**:

- а) участие в разработке и создании новых и модернизации существующих экспериментальных установок, наполнении баз данных, расширении коллекций и образцов для проведения исследований (да/нет);
- б) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций (да/нет).

Надбавки за интенсивность труда и надбавки за участие в научной работе, за качество выполняемых работ выплачиваются из средств фонда оплаты труда, получаемых Институтom в виде субсидии на выполнение государственного задания.

Надбавка может назначаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год.

Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителей научных подразделений, исходя из имеющегося в подразделении фонда оплаты труда для выплаты надбавок стимулирующего характера для НТР.

5.3.3. Надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается НТР при условии участия **Работника** в выполнении проектов и программ, включенных в перечень особо важных работ.

Надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается с учетом показателя эффективности деятельности **Работника**:

- а) степень участия **Работника** в выполнении исследований и разработок, включенных в перечень особо важных работ (очень значительная, значительная, малозначительная);
- б) участие в методической работе и инновационной деятельности Института (да/нет);
- в) участие в разработке заявки на участие в конкурсе на выполнение НИР (НИОКР) (да/нет).

Источником финансирования надбавок является фонд заработной платы по программам и проектам, включенным в перечень особо важных работ.

Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителей научных подразделений, исходя из имеющегося в подразделении фонда оплаты труда по соответствующим программам и проектам.

5.3.4. Надбавка за выполнение дополнительного объема работы устанавливается НТР, участвующим в выполнении работ по договорам с отечественными и зарубежными заказчиками, и за счет средств грантов российских, иностранных и международных ведомств, организаций и фондов.

Надбавка за выполнение дополнительного объема работ устанавливается с учетом следующих показателей эффективности деятельности работника:

а) степень участия в выполнении работ, предусмотренных в рамках договоров, контрактов, программ, проектов и т.п., в том числе заключенных по результатам конкурсов (очень значительная, значительная, малозначительная);

б) использование новых эффективных технологий в процессе работы (да/нет);

в) участие в экспериментальных группах (да/нет);

г) освоение программ повышения квалификации (да/нет);

д) соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (да/нет).

Надбавки выплачиваются из средств фонда заработной платы по соответствующим грантам, договорам и контрактам.

Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителей научных подразделений.

5.3.5. Надбавка за выполнение научно-организационных работ устанавливается НТР за участие в работе по организации и проведению конгрессов, конференций, симпозиумов, семинаров (очень значительная, значительная, малозначительная).

Надбавки выплачиваются из средств фонда заработной платы, формируемого для выполнения соответствующих научно-организационных работ.

Размеры надбавок и срок, на который устанавливается надбавка для конкретного **Работника**, устанавливаются приказом директора Института.

5.4. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работникам** научных подразделений приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 6. Выплата вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы

6.1. Изобретение, полезная модель или промышленный образец, созданные **Работником** в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания **Работодателя**, признаются соответственно служебным изобретением, служебной полезной моделью или служебным промышленным образцом.

Право авторства на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец принадлежит **Работнику** (автору).

6.2. Исключительное право на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец и право на получение патента принадлежит **Работодателю**, если трудовым или гражданско-правовым договором между **Работодателем** и **Работником** (автором) не предусмотрено иное.

6.3. Право на вознаграждение за служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец неотчуждаемо, но переходит по наследству, к наследникам автора на оставшийся срок исключительного права.

6.4. В случае прекращения трудовых отношений между **Работодателем** и **Работником**, являющимся автором служебного изобретения, служебной полезной

модели, служебного промышленного образца, **Работодатель** обязан осуществлять выплату вознаграждения автору таких изобретение, промышленного образца, полезной модели.

6.5. Размеры, условия и порядок выплаты вознаграждений предусматриваются Положением о порядке и условиях выплаты вознаграждения за служебные результаты интеллектуальной деятельности ИМКЭС СО РАН, принимается на заседании Ученого совета Института и утверждается приказом директора.

Раздел 7. Оплата труда работников образовательных подразделений

7.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда **Работников** отдела аспирантуры (ОА). Для **Работников** ОА устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда.

7.2. Заработная плата **Работников** ОА состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) компенсационные доплаты и надбавки;
- в) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- г) надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ;
- д) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных административных работ;
- е) премии.

7.3. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями **Работника**.

7.4. Размеры и срок, на который устанавливается определенный вид надбавки, устанавливаются приказом директора по представлению руководителей подразделений.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год и максимальными размерами не ограничиваются.

7.5. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работников** ОА приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 8. Оплата труда научно-вспомогательного персонала

8.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда работников научно-информационной группы (НИГ) и отдела коммерциализации разработок (ОКР). Для этих категорий **Работников** устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда.

8.2. Заработная плата **Работников** НИГ и ОКР состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) компенсационные доплаты и надбавки;
- в) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- г) надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ;
- д) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных административных работ;
- е) премии.

8.3. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями **Работника**.

8.4. Размеры и срок, на который устанавливается определенный вид надбавки, устанавливаются приказом директора Института по представлению ученого секретаря.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год и максимальными размерами не ограничиваются.

В период выполнения работы по составлению годового научного отчета Института отдельным **Работникам** НИГ надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в размере от 0.25 должностного оклада до одного должностного оклада.

8.5. Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителей структурных подразделений.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год и максимальными размерами не ограничиваются.

8.6. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работникам** вспомогательного персонала приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 9. Порядок установления надбавок за выполнение особо важных и ответственных административных и хозяйственных работ

9.1. Надбавки за выполнение особо важных и ответственных административных и/или хозяйственных работ устанавливаются **Работникам**: Отдела аспирантуры, Научно-информационной группы, Отдела коммерциализации разработок, Административно-управленческого персонала, Инженерно-эксплуатационной службы, Опытно-ремонтной службы, хозяйственного отдела, Отдела сторожевой охраны, Автотранспортного участка:

а) за работу по организации и проведению конференций, симпозиумов, семинаров;

б) за работу по оформлению конкурсных и иных документов по инновационным проектам;

в) за работу по подготовке документов для аккредитации, лицензирования и других документов по образовательной деятельности;

г) за подготовку внеплановых отчетов, сведений по деятельности Института по запросам органов исполнительной власти, Минобрнауки России, РАН и СО РАН;

д) за работу с представителями контролирующих органов исполнительной власти или Минобрнауки России;

е) за выполнение функций представителя Института в судебных органах;

ж) за выполнение работы по внесению изменений в локальные нормативные акты, в программное обеспечение АУП (в связи с изменением законодательства и иных нормативных актов, а также при выполнении мероприятий в соответствии с распоряжениями или постановлениями Минобрнауки России и РАН);

з) за подготовку зданий Института к отопительному сезону, благоустройство, озеленение в зданиях и на прилегающих к ним территориях;

и) за разработку и выполнение мероприятий в рамках Федерального закона от 23.11.2009 г. № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»;

к) за выполнение работ в рамках мероприятий по пожарной безопасности, охране труда;

л) за подготовку автотранспорта к техническому осмотру, за выполнение работ по техническому обслуживанию транспортных средств;

м) за выполнение работ в рамках программ Президиума РАН.

9.2. Основными критериями для установления конкретных размеров надбавок являются:

а) сложность, срочность выполняемой работы, знание и применение компьютерной и другой техники;

б) компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных

работ;

в) качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений и т.п.).

9.3. Размеры надбавок и срок за выполнение особо важных и ответственных административных и (или) хозяйственных работ устанавливаются приказом директора Института по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора, ученого секретаря и максимальными размерами не ограничиваются.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год.

9.4. Надбавки за выполнение особо важных и ответственных административных и (или) хозяйственных работ по решению директора выплачиваются:

а) из средств субсидии, полученных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из средств бюджета;

б) из средств, полученных по программам Президиума РАН;

в) из средств научных подразделений и фонда накладных расходов, формируемого из средств от приносящей доход деятельности и целевых средств.

Раздел 10. Оплата труда административно-управленческого персонала

10.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда **Работников** всех подразделений АУП: заместителей директора по научной работе, заместителя директора по инновационной деятельности, заместителя директора по общим вопросам, бухгалтерии, планово-экономического отдела, контрактной службы, отдела кадров, ведущего юрисконсульта, службы охраны труда и др.

Для **Работников** АУП устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда.

10.2. Заработная плата **Работников** АУП состоит из следующих частей:

а) должностной оклад;

б) компенсационные доплаты и надбавки;

в) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;

г) надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ;

д) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных административных работ;

е) премии.

10.3. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями **Работника**.

10.4. Размеры и срок, на который устанавливается определенный вид надбавки, устанавливаются приказом директора по представлению руководителей подразделений.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год и максимальными размерами не ограничиваются.

10.5. Работникам бухгалтерии, планово-экономического отдела (ПЭО), контрактной службы, отдела кадров, службы охраны труда и отдельным работникам других подразделений за выполнение работы по составлению квартальных и годовых бухгалтерских, статистических, налоговых отчетов и отчетов по закупочной деятельности в феврале, апреле, июле и октябре текущего года стимулирующие надбавки устанавливаются в повышенном размере. Фонд для выплаты надбавок определяется в размере:

а) 0.5 должностного оклада **Работника** подразделения за подготовку отчетов за 1 квартал, за 1-е полугодие и за 9 месяцев;

б) один должностной оклад **Работника** подразделения за подготовку годовых отчетов.

10.6. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работникам** АУП приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 11. Оплата труда работников производственно-эксплуатационные подразделений

11.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда **Работников** производственно-эксплуатационных подразделений: Инженерно-эксплуатационной службы (ИЭС) и Опытно-ремонтной службы (ОРС). Для **Работников** ИЭС и ОРС устанавливается повременная и повременно-премиальная форма оплаты труда.

11.2. Заработная плата **Работников** ИЭС и ОРС состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- в) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных хозяйственных работ;
- г) премии.

11.3. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в связи с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

11.4. Размеры надбавок устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителей структурных подразделений.

Надбавки могут устанавливаться на срок: месяц, квартал, полугодие, год и максимальными размерами не ограничиваются.

11.5. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работникам** вспомогательного персонала приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 12. Оплата труда прочего персонала

12.1. Настоящий **раздел** регулирует оплату труда **Работников** хозяйственного отдела (ХО), отдела сторожевой охраны (ОСО), автотранспортного участка (АТУ). Для **Работников** общих служб устанавливается повременная и повременно-премиальная форма оплаты труда.

12.2. Заработная плата **Работников** ХО – начальника административно-хозяйственного отдела, уборщиков производственных помещений, уборщиков служебных помещений и дворников состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) доплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания;
- в) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- г) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных хозяйственных работ;
- д) премии.

Заработная плата уборщиков служебных помещений и уборщиков производственных помещений рассчитывается в соответствии с площадью убираемого участка и расценкой за уборку 1 кв. м площади. В случае превышения площади участка над нормативной площадью (600 кв. м) уборщику служебных или производственных помещений устанавливается доплата за расширение зон обслуживания.

Заработная плата уборщиков производственных помещений, в том числе туалетных комнат рассчитывается в соответствии с количеством убираемых туалетных комнат и

расценкой за уборку 1 туалетной комнаты. Надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается с учетом количества санфаянсовых изделий, обрабатываемых дезинфицирующими химическими средствами.

Расценки за уборку 1 кв. м площади служебных и производственных помещений, 1 туалетной комнаты и 1 санфаянсового изделия утверждаются заместителем директора по общим вопросам.

Заработная плата дворников рассчитывается в соответствии с площадью убираемого участка. В случае превышения площади участка над нормативной площадью (1200 кв. м), дворнику этого участка устанавливается доплата за расширение зон обслуживания.

12.3. Заработная плата Работников ОСО – начальника ОСО и сторожей состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) надбавки стимулирующего характера за интенсивность труда высокие результаты работы;
- в) премии.

Почасовая ставка оплаты труда **Работников** ОСО рассчитывается исходя из месячного оклада и среднемесячной нормой рабочего времени за календарный год (при 40-часовой 5-дневной рабочей неделе и сокращенном на 1 час рабочем дне в предпраздничные дни).

В связи с тем, что **Работникам** ОСО установлен суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом – месяц) и сменный график работы, то **Работникам** ОСО выплачиваются следующие доплаты:

- а) за работу в ночное время;
- б) за работу в праздничные дни, если за эти дни отработано рабочее время сверх месячной нормы рабочего времени;
- в) доплата за сверхурочную работу - за отработанное рабочее время сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер каждого вида доплаты рассчитывается ежемесячно каждому **Работнику** в соответствии с **положениями раздела 3** настоящего Положения.

12.4. Заработная плата **Работников** АТУ – ведущего механика и водителей автомобиля состоит из следующих частей:

- а) должностной оклад;
- б) надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- в) надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных хозяйственных работ;
- г) премии.

12.4.1. Фонд оплаты труда для выплаты надбавок стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы по заявкам подразделений Института **Работникам** АТУ формируется на основании сводной ведомости по выполненным заявкам подразделений (с указанием количества часов, отработанных в рабочее время, в утренние и вечерние часы) и рассчитывается по стоимости нормо-часа. Стоимость нормо-часа работы водителей (в рабочее время, в утренние и вечерние часы) утверждается заместителем директора по ОВ по согласованию с **Профкомом**.

12.4.2. В конце месяца на основании сводной ведомости и стоимости нормо-часа работы АТУ производится расчет заработной платы каждому водителю и оформляется представление на установление **Работникам** АТУ надбавки за интенсивность труда по заявкам подразделений Института, на основании которого издается приказ директора Института.

12.5. Размеры надбавок стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Института на определенный срок по представлению руководителя подразделения.

12.6. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются **Работникам** прочего персонала приказом директора Института в пределах имеющихся средств.

Раздел 13. Формирование фонда заработной платы

13.1. Планирование годового объема фонда заработной платы **Работников** Института осуществляется при формировании Плана финансово–хозяйственной деятельности Института на календарный год и формируется из следующих источников:

- а) средств субсидии, полученной на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из федерального бюджета;
- б) средств субсидий на иные цели, полученных из федерального бюджета;
- в) средств, полученных в рамках приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда **Работников** учреждения формируется из финансового обеспечения Института.

13.2. На образование фонда стимулирующих выплат **Работникам** Института направляется не менее 30% от общего фонда оплаты труда, формируемого из всех средств финансирования деятельности Института. Доля в фонде стимулирующих выплат различных видов надбавок и премиальных выплат ежегодно устанавливается распоряжением директора Института.

13.3. В плане финансово-хозяйственной деятельности Института фонд заработной платы формируется по трем видам персонала – основного, административно-управленческого и вспомогательного.

13.3.1. К основному персоналу относятся:

- а) работники всех научных подразделений;
- б) научный руководитель института;
- в) руководитель научного направления;
- г) ученый секретарь,
- д) работники отдела аспирантуры;
- е) работники научно-информационной группы;
- ж) работники отдела коммерциализации разработок.

13.3.1. К административно-управленческому персоналу относятся:

- а) директор Института;
- б) заместители директора по научной работе;
- в) заместитель директора по инновационной работе;
- г) заместитель директора по общим вопросам;
- д) работники бухгалтерии;
- е) работники планово-экономического отдела;
- ж) работники контрактной службы;
- з) работники отдела кадров;
- и) ведущий юрисконсульт;
- к) работники службы охраны труда.

13.3.1. К вспомогательному персоналу относятся:

- а) работники инженерно-эксплуатационной службы;
- б) работники опытно-ремонтной службы;
- в) работники хозяйственного отдела;
- г) работники отдела сторожевой охраны
- д) работники автотранспортного участка.

13.4. Фонд заработной платы основного персонала, сформированный из средств субсидии на выполнение государственного задания, включает:

а) гарантированную часть фонда заработной платы, состоящую из должностных окладов, доплат к окладам по повышающим коэффициентам, компенсационных доплат и надбавок, с учетом процентной надбавки районного коэффициента к гарантированной части фонда заработной платы;

б) фонд стимулирующих выплат.

13.5. Фонд заработной платы научных подразделений, формируемый из средств, полученных в рамках приносящей доход деятельности, включает:

а) гарантированную часть фонда заработной платы **Работников**, принятых на ставки с содержанием из внебюджетных средств, состоящую из суммы должностных окладов, доплат к окладам по повышающим коэффициентам, компенсационных доплат и надбавок, с учетом процентной надбавки районного коэффициента к гарантированной части фонда заработной платы;

б) фонд стимулирующих выплат, устанавливаемых **Работникам** научных подразделений, принятых как на ставки из средств субсидии, так и на внебюджетные ставки;

в) премиальный фонд научного подразделения.

13.6. Фонд заработной платы подразделений административно-управленческого и вспомогательного персонала формируется:

а) из средств субсидии на выполнение государственного задания, фонда накладных расходов по программам и проектам РАН и из средств субсидий на иные цели;

б) из средств фонда накладных расходов, формируемого за счет приносящей доход деятельности.

Доля фонда заработной платы административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна превышать 40 % от фонда оплаты труда Института в календарном году.

Фонд заработной платы административно-управленческого и вспомогательного персонала, сформированный из средств, полученных от приносящей доход деятельности в рамках накладных расходов, включает:

а) гарантированную часть фонда заработной платы **Работников**, состоящую из суммы должностных окладов, доплат к окладам по повышающим коэффициентам, компенсационных доплат и надбавок, с учетом процентной надбавки районного коэффициента к гарантированной части фонда заработной платы;

б) фонд стимулирующих выплат **Работникам**;

в) премиальный фонд.

Размеры фонда стимулирующих выплат из внебюджетных средств определяются наличием средств в фонде накладных расходов. Размеры и срок, на который устанавливается определенный вид надбавки конкретному **Работнику**, устанавливаются приказом директора Института.

13.7. Фонд стимулирующих выплат общеинститутского значения формируется для выплаты надбавок за выполнение научно-организационных работ, надбавок за выполнение особо важных и ответственных административных и (или) хозяйственных работ из экономии фонда оплаты труда.


Зам. директора по НР

Ученый секретарь

Начальник ПЭО

 Волков Ю.В.

 Яблокова О.В.

 Соколов К.И.

Приложение № 3
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома ИМКЭС СО
 РАН

 О. Г. Бендер
 «21»  2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ИМКЭС СО РАН

 Е. А. Головацкая
 «21» 04 2022 г.


**СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОМУ (ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ
 НА РАБОТУ) МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ**

№ п/п	Профессия, должность	Вредный производственный фактор по приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29 н
1	2	3
Все подразделения ИМКЭС СО РАН		
1	Пользователи ПЭВМ	п.4.2.5 Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ.
Производственно-эксплуатационные подразделения (ТУ, УТВС, УВС, ИЭЛ, РГ)		
2	Электрогазосварщик	п.3.1.7: Сварочные аэрозоли, представляющие сложную смесь АПФД (кремний диоксид аморфный в смеси с оксидами марганца в виде аэрозоля конденсации, дижелезотриоксид, титан диоксид, вольфрам, алюминий и его соединения) и химических веществ разной природы: аэрозоли металлов (в том числе марганца ^Р , цинка ^А , хрома (VI) ^К , хрома (III) ^А , бериллия ^{РКА} , никеля ^К , хром трифторида ^А), газы, обладающие остронаправленным действием на организм ^О .
3	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтёр по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтёр	п.9: Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42В и выше переменного тока, 110В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках; п.6: Работы на высоте.
4	Слесарь – сантехник, слесарь аварийно-восстановительных	п.4.3.1 Локальная вибрация.

	работ	
5	Токарь, фрезеровщик, техник, мастер участка	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции (токарные, фрезерные и др. станки, штамповочные прессы и др.).
6	Инженер по ремонту 1 категории	п.6: Работы на высоте.
Автотранспортный участок		
7	Водитель автомобиля	п.18: Управление наземными транспортными средствами.
Лаборатория биоинформационных технологий		
8	Ведущий научный сотрудник, технолог, инженер, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.	п.1.2: Азотсодержащие органические соединения (в том числе амины, амиды, анилиды, гидразин и его производные, нитросоединения и прочие производные: NN-диметилацетамид ^P , NN-диметилформаид ^P , капролактама ^{AP} (гексагидро-2H-азепин-2-он).
Лаборатория экологического приборостроения		
9	Ведущий научный сотрудник, ведущий инженер, старший научный сотрудник	п.4.2.1: Электромагнитное излучение оптического диапазона (ультрафиолетовое излучение ^K , лазерное излучение).
Конструкторско-технологическая лаборатория		
10	Ведущий конструктор, электроник	п.1.25: Олово и его соединения (эпизодическая инженерная пайка).
11	Младший научный сотрудник, техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).
Отдел сторожевой охраны		
12	Сторож	п.4.2.5: Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ
Хозяйственный отдел		
13	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик	п.1.48: Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды) ^A .
14	Дворник	п.4.7: Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха); п.3.4: Пыль животного и растительного происхождения ^{AФ} (с примесью диоксида

		кремния ^{АФ} , зерновая ^{АФ} , лубяная ^{АФ} , хлопчатобумажная ^{АФ} , хлопковая ^{АФ} , льняная ^{АФ} , шерстяная ^{АФ} , пуховая ^{АФ} , натурального шелка хлопковая мука (по белку) ^А , мучная ^{АФ} , древесная твердых пород деревьев ^{КФА} , кожевенная ^К , торфа, хмеля, конопли, кенафа, джута, табака ^А).
Лаборатория самоорганизации геосистем		
15	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.
Лаборатория мониторинга лесных экосистем		
16	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.
17	Научный сотрудник, ведущий инженер, инженер 1 категории, старший лаборант	п.1.14.2: Пропан – 2ОН (ацетон).
Группа акустических исследований		
18	Младший научный сотрудник, инженер 1 категории	п. 15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).
1	2	3
Лаборатория физико – климатических систем		
19	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.
20	Техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией

		оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).
Лаборатория геоинформационных технологий		
21	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.
22	Ведущий инженер, инженер, инженер 1, 2 категории	п.1.25: Олово и его соединения (эпизодическая инженерная пайка).
23	Техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).
Лаборатория дендрэкологии		
24	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.
25	Инженер 1, 2 категории, старший лаборант	п.1.51: Агрехимикаты, в том числе: фосфорные и азотные удобрения.
Лаборатория динамики и устойчивости экосистем		
26	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.

Руководитель СОТ



И.В. Палтусова

Приложение № 4
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома ИМКЭС СО
 РАН


 _____ О. Г. Бендер
 «21» 04 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
 Директор ИМКЭС СО РАН


 _____ А. Головацкая
 «21» 04 2022 г.



**СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПЕРИОДИЧЕСКОМУ МЕДИЦИНСКОМУ
 ОСМОТРУ**

№ п/п	Профессия, должность	Вредный производственный фактор по приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29 н.	Периодичность
1	2	3	4
Производственно-эксплуатационные подразделения (ТУ, УТВС, УВС, ИЭЛ, РГ)			
1	Электрогазосварщик	п.3.1.7: Сварочные аэрозоли, представляющие сложную смесь АПФД (кремний диоксид аморфный в смеси с оксидами марганца в виде аэрозоля конденсации, дижелезотриоксид, титан диоксид, вольфрам, алюминий и его соединения) и химических веществ разной природы: аэрозоли металлов (в том числе марганца ^Р , цинка ^А , хрома (VI) ^К , хрома (III) ^А , бериллия ^{РКА} , никеля ^К , хром трифторида ^А), газы, обладающие остронаправленным действием на организм ^О .	1 раз в 2 года
2	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтёр по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи,	п.9: Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42В и выше переменного тока, 110В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы,	1 раз в 2 года

	электромонтёр	испытания и измерения в этих электроустановках; п. 6: Работы на высоте.	
3	Слесарь – сантехник, слесарь аварийно-восстановительных работ	п.4.3.1 Локальная вибрация.	1 раз в 2 года
4	Токарь, фрезеровщик, техник, мастер участка	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции (токарные, фрезерные и др. станки, штамповочные прессы и др.).	1 раз в 2 года
5	Инженер по ремонту 1 категории	п.6: Работы на высоте.	1 раз в 2 года
Автотранспортный участок			
6	Водитель	п.18: Управление наземными транспортными средствами.	1 раз в 2 года
Лаборатория биоинформационных технологий			
7	Ведущий научный сотрудник, технолог, инженер, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник	п. 1.2: Азотсодержащие органические соединения (в том числе амины, амиды, анилиды, гидразин и его производные, нитросоединения и прочие производные: NN-диметилацетамид ^P , NN-диметилформамид ^P , капролактамы ^{AP} (гексагидро-2H-азепин-2-он).	1 раз в год
Лаборатория экологического приборостроения			
8	Ведущий научный сотрудник, ведущий инженер, старший научный сотрудник	п.4.2.1: Электромагнитное излучение оптического диапазона (ультрафиолетовое излучение ^K , лазерное излучение).	1 раз в 2 года
Конструкторско-технологическая лаборатория			
9	Ведущий конструктор, электроник	п.1.25: Олово и его соединения (эпизодическая инженерная пайка).	1 раз в 2 года
10	Младший научный сотрудник, техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом	1 раз в 2 года

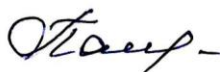
		оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).	
Отдел сторожевой охраны			
11	Сторож	п.4.2.5: Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ.	1 раз в 2 года
Хозяйственный отдел			
12	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик	п.1.48: Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанола, алкиламида) ^А	1 раз в 2 года
13	Дворник	п.4.7: Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха); п. 3.4: Пыль животного и растительного происхождения ^{АФ} (с примесью диоксида кремния ^{АФ} , зерновая ^{АФ} , лубяная ^{АФ} , хлопчатобумажная ^{АФ} , хлопковая ^{АФ} , льняная ^{АФ} , шерстяная ^{АФ} , пуховая ^{АФ} , натурального шелка хлопковая мука (по белку) ^А , мучная ^{АФ} , древесная твердых пород деревьев ^{КФА} , кожевенная ^К , торфа, хмеля, конопли, кенафа, джута, табака ^А).	1 раз в 2 года
Лаборатория самоорганизации геосистем			
14	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник,	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную	1 раз в 2 года

	инженер, инженер 1,2 категории.	медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.	
Лаборатория мониторинга лесных экосистем			
16	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.	1 раз в 2 года
17	Научный сотрудник, ведущий инженер, инженер 1 категории, старший лаборант	п.1.14.2: Пропан – 2ОН (ацетон).	1 раз в год
Группа акустических исследований			
18	Младший научный сотрудник, инженер 1 категории	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).	1 раз в 2 года
Лаборатория физико – климатических систем			
19	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.	1 раз в 2 года
20	Техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся	1 раз в 2 года

		(вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).	
Лаборатория геоинформационных технологий			
21	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.	1 раз в 2 года
22	Ведущий инженер, инженер, инженер 1, 2 категории	п.1.25: Олово и его соединения (эпизодическая инженерная пайка).	1 раз в 2 года
23	Техник	п.15: Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющие открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы).	1 раз в 2 года
Лаборатория дендрэкологии			
24	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант	п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.	1 раз в 2 года
25	Инженер 1, 2 категории, старший лаборант	п. 1.51: Агрохимикаты, в том числе: фосфорные и азотные удобрения.	1 раз в год

Лаборатория динамики и устойчивости экосистем			
26	<p>Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант</p>	<p>п.11. Работы в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.</p>	1 раз в 2 года

Руководитель СОТ



И.В. Палтусова

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома ИМКЭС СО
РАН

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИМКЭС СО РАН

OK
«21» *OK* 2022 г.
О. Г. Бендер
Профком ИМКЭС СО РАН

Ганд
«21» 04 2022 г.
Е. А. Голодашкая
ИМКЭС СО РАН

**СПИСОК ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ ПСИХИАТРИЧЕСКОМУ
ОСВЕДЕТЕЛЬСТВОВАНИЮ**
на основании Постановления Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377.

категория работ →

№ п/п	Профессия, должность	Вредный производственный фактор по приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29 н	Периодичность
1	2	3	4
Производственно-эксплуатационные подразделения (ТУ, УТВС, УВС, ИЭЛ, РГ)			
1	Электрогазосварщик	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
3	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтёр по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтёр	Персонал, обслуживающий действующие электроустановки напряжением 127В и выше, производящий на них оперативные переключения, выполняющий на этих электроустановках наладочные, монтажные работы и высоковольтные испытания.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
4	Слесарь – сантехник, слесарь аварийно-восстановительных работ	Все виды трудовой деятельности, связанные с воздействием локальной или общей вибрации.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
5	Токарь, фрезеровщик, техник, мастер участка	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
6	Инженер по ремонту 1 категории	Работы на высоте, работы верхолазные и связанные с подъемом на высоту, а также	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза

		работы по обслуживанию подъемных сооружений.	в 5 лет.
Автотранспортный участок			
7	Водитель	Водители авто-, мототранспортных средств и городского электротранспорта.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория экологического приборостроения			
8	Ведущий научный сотрудник, ведущий инженер, старший научный сотрудник	Все виды работ с лазерами.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Конструкторско-технологическая лаборатория			
9	Младший научный сотрудник, техник	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Отдел сторожевой охраны			
10	Сторож	Работы, непосредственно связанные с движением транспорта, в том числе внутризаводского.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория самоорганизации геосистем			
11	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория мониторинга лесных экосистем			
12	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Группа акустических исследований			
13	Младший научный сотрудник, инженер 1 категории	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория физико – климатических систем			
14	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник,	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза

	старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.		в 5 лет.
15	Техник	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория геоинформационных технологий			
16	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории.	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
17	Техник	Работы на токарных, фрезерных и других станках, штамповочных прессах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория дендрозкологии			
18	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.
Лаборатория динамики и устойчивости экосистем			
19	Главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер, инженер 1,2 категории, старший лаборант	Работы в отдаленных районах.	При приеме на работу, а затем не реже 1 раза в 5 лет.

Руководитель СОТ



И.В. Палтусова

**Приложение № 6
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.**

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома ИМКЭС СО
РАН

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИМКЭС СО РАН



О. Г. Бендер
«21» 04 2022 г.



Б. А. Головинская
«21» 04 2022 г.

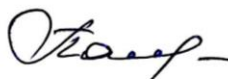
**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ
МОЛОКА**

№ п/п	Наименование профессии (работ)	Вредный производственный фактор	Основание (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н)
1	2	3	4
1	Электрогазосварщик	Сварочная аэрозоль	п.п.38,97, 235, 236, 263, 284, 287

Основание:

- Карта специальной оценки условий труда № 67
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 № 45 н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».
- Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, Приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н.
- Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ ст.222.

Руководитель СОТ



И.В. Палтусова

Приложение № 7
к Коллективному договору
ИМКЭС СО РАН на 2022–2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома ИМКЭС СО
РАН



О. Г. Бендер
«21» 04 2022 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор ИМКЭС СО РАН



Е. А. Головацкая
«21» 04 2022 г.


ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Институт предоставляет материальную помощь **Работникам**, из внебюджетных средств.
2. Институт осуществляет выплату материальной помощи при наличии средств.
3. Материальная помощь предоставляется:
 - а) на лечение - до 5000 рублей, при наличии справки из медицинского учреждения;
 - б) в связи со смертью близкого родственника при наличии копии свидетельства о смерти – до 10000 рублей, по заявлению **Работника**;
 - в) семье **Работника** Института в случае его смерти – до 10000 рублей, по заявлению родственника **Работника**.
4. Материальная помощь предоставляется **Работнику** по его письменному заявлению с согласия директора или его заместителей.

Начальник ПЭО



К.И. Соколов