

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук  
(ИИЕТ РАН)**

на период с « » \_\_\_\_\_ 2017 г. по « » \_\_\_\_\_ 2020 г.

От работодателя;

**ЩЕРБИНИН**  
Дмитрий Юрьевич,  
директор ИИЕТ РАН

М.П.

От работников:

**КРИВОШЕИНА** Галина Геннадьевна,  
председатель первичной профсоюзной  
организации ИИЕТ РАН

М.П.

**УТВЕРЖДЕН**

На конференции трудового коллектива  
« \_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ:

- I. Общие положения
- II. Обязательства сторон
- III. Трудовые отношения
- IV. Оплата труда и нормы труда
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Условия и охрана труда
- VII. Вопросы занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров
- VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации
- IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации
- X. Приложения к Коллективному договору

*Приложение № 1.* Устав Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук, подведомственного Федеральному агентству научных организаций Российской Федерации.

*Приложение № 2.* Типовое положение о первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук (ИИЕТ РАН).

*Приложение № 3.* Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (ИИЕТ РАН).

*Приложение № 4.* Положение о порядке аттестации научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (ИИЕТ РАН).

*Приложение № 5.* Положение о конкурсной комиссии и порядке проведения в ИИЕТ РАН конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук.

*Приложение № 6.* Положение о молодых специалистах Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук и Совете молодых ученых.

*Приложение № 7.* Правила внутреннего трудового распорядка.

*Приложение № 8.* Форма типового трудового договора.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (далее – Институт), подведомственном Федеральному агентству научных организаций Российской Федерации, и заключен между работниками в лице их представителя и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015–2018 годы, Уставом Института (Приложение № 1) и иными внутренними нормативными актами (Приложения №№ 2–7).

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники Института, именуемые далее Работники, представленные в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук (далее – Профсоюз), действующего на основании Типового положения о первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук;

- Работодатель, представленный в лице директора Института, действующий на основании Устава Института и других внутренних нормативных актов.

1.3. Коллективный договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

– практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон при выполнении государственного задания, приказов и распоряжений вышестоящей организации;

– достижения Институтom значений показателей результативности выше минимальных значений, установленных для первой категории (в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 8 апреля 2009 г. N 312 "Об оценке результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения" и от 1 ноября 2013 г. N 979 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. N 312") в соответствующей референтной группе;

– создания в Институте системы социально-трудовых и экономических отношений, максимально способствующих стабильной и эффективной работе коллектива, росту научного потенциала и престижа Института;

– установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Положения Коллективного договора:

– распространяются на Работодателя и всех Работников Института, включая Филиал ИИЕТ РАН – «Выставочный центр РАН», независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы, длительности трудовых отношений с Институтom;

– являются обязательными для выполнения Сторонами;

– не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работников при наличии средств для их обеспечения.

1.5. Проект коллективного договора разрабатывается Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению Коллективного договора (далее – Комиссия) из 6 человек: три из них представляют Работников и выбираются первичной профсоюзной

организацией, и три представляют Работодателя и назначаются Директором Института.

Состав Комиссии утверждается приказом по Институту.

Подготовленный Комиссией проект Коллективного договора выносится на обсуждение Работников путем размещения его на сайте института [www.ihst.ru](http://www.ihst.ru) (далее сайт) не позднее, чем за две недели до общего собрания (конференции) Работников.

Замечания и предложения Работников обсуждаются на заседании Комиссии. Уточненный и исправленный проект Коллективного договора размещается на сайте не позднее, чем за пять дней до общего собрания (конференции) Работников.

При наличии неурегулированных разногласий относительно отдельных пунктов проекта Коллективного договора Комиссия представляет Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ).

1.6. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) Работников Института посредством открытого голосования квалифицированным большинством в 2/3 голосов присутствующих.

1.7. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.

По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и структуры Института. При реорганизации или ликвидации Института Коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры реорганизации или ликвидации.

1.8. Стороны обязуются:

– предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и интересы Работников;

– не реже одного раза в год отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают Директор Института или уполномоченное им лицо и Председатель Профкома Института или уполномоченное им лицо;

– не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора или принятия согласованного решения о продлении действия существующего договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года;

– для урегулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора проводить взаимные консультации и использовать примирительные процедуры в соответствии ТК РФ.

1.9. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, Комиссией, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Стороны в целях контроля за выполнением Коллективного договора вправе:

– проводить проверки выполнения другой стороной положений Коллективного договора;

– заслушивать на своих заседаниях представителей другой стороны по вопросам

выполнения положений Коллективного договора.

– запрашивать у другой стороны информацию о проводимых мероприятиях по выполнению Коллективного договора и получать ее не позднее чем через две недели со дня направления соответствующего запроса. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Разногласия при толковании условий Коллективного договора или их невыполнение рассматриваются Комиссией в сроки, предусмотренные ТК РФ, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

1.11. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

– содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки эффективно работающих научных коллективов и научных работников;

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Институт в установленном законами порядке, Устав Института, условия Коллективного договора и трудовых договоров с Работниками;

– предоставлять Работникам работу в соответствии с трудовым договором;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

– создавать условия для профессионального роста Работников;

– обеспечивать безопасные условия труда на рабочем месте, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в объеме выделяемых субсидий;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать ущерб, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

– предоставлять по просьбе Профкома информацию о бюджете и расходах Института;

– устанавливать объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения Профкома;

– согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие порядок обеспечения надлежащих условий труда и оплату труда Работников.

Профком как представитель Работников обязуется:

– обеспечивать защиту социально-трудовых, экономических прав и интересов работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, трудовых договоров и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

- способствовать выполнению государственного задания Института и достижению установленных показателей эффективности деятельности Института;
- участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда Работников;
- участвовать в проведении конкурсов и аттестации Работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством;
- способствовать своевременному и качественному выполнению Работниками их трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
- использовать возможности консультаций и переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Института;
- участвовать в разрешении трудовых споров и конфликтов между Работодателем и Работниками, а также между отдельными Работниками и их группами;
- способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию социальной сферы, предоставлению Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;
- организовывать для Работников поездки, экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия.

#### 2.2. Стороны обязуются совместно:

- обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;
- содействовать реализации молодежной политики в Институте: проводить работу по привлечению в Институт молодежи, ее трудоустройству, адаптации в коллективе, обеспечению правовой и социальной защищенности, развитию творческой и социальной активности, повышению профессиональной квалификации (Приложение № 6);
- проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Института и по другим социально значимым вопросам.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны.

3.2. С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности научного работника, заключается срочный трудовой договор на срок не более пяти лет (Приложение №5).

Заключение срочного трудового договора на срок не более пяти лет также допускается по соглашению сторон:

- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в том

числе в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

– для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

– с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

– с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО на 2015–2018 годы, иных соглашений, Коллективного договора, Устава и других локальных нормативных актов Института.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО на 2015–2018 годы, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.6. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, а при сокращении должности в связи с организационно-штатными мероприятиями – за два месяца до даты предполагаемого увольнения.

3.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

– лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и «Положением о конкурсной комиссии...» (Приложения №№ 4 и 5);

– беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

– лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

– лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.8. Работодатель обеспечивает Работникам условия для повышения квалификации и профессионального роста (защиты кандидатской и докторской диссертаций) и доведения результатов исследований до научного сообщества.

3.9. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

– предоставляет им дополнительный оплачиваемый отпуск на период сессии;

– освобождает от обязательного присутствия на рабочем месте на время сдачи экзаменов, зачетов или квалификационных тестов

– согласует рабочий график с графиком обучения;

– по просьбе работника переводит его на неполную рабочую неделю.

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

3.11. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

– до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

– не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, правил установления размера стимулирующих выплат.

– в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора осуществлять выплату Работнику выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

3.1. Размер оплаты труда, указанный в трудовом договоре и дополнениях к нему, является гарантированным уровнем оплаты труда Работника.

3.2. В целях поощрения Работников за выполненную работу в Институте устанавливаются стимулирующие выплаты на временной основе. К выплатам стимулирующего характера в Институте относятся:

– выплаты за качество выполняемых работ;



- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

### 3.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- способствовать росту заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

- знакомить каждого Работника с порядком и условиями оплаты его труда;

- производить выплату Работникам заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, установив сроки ее выплаты до 10-го и 25-го числа каждого месяца;

- осуществлять выплаты стимулирующего характера Работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ИИЕТ РАН;

- производить иные выплаты стимулирующего и социального характера, предусмотренные данным Коллективным договором и действующим Положением об оплате труда работников ИИЕТ РАН (Приложение № 3);

- выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобрнауки России от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» в части, не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- предоставлять Работникам возможность ежемесячно получать распечатки о размере начисленной и выплаченной заработной платы; о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- издавать локальные нормативные акты по вопросам изменения условий и оплаты труда Работников с учетом мнения Профкома;

- ежегодно информировать Профком о средней заработной плате по категориям Работников (основной персонал, административно-управленческий персонал, вспомогательный персонал);

- при заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении профессий и должностей в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего Работника производить доплату к основной зарплате, устанавливаемую по соглашению Сторон с учетом объема возложенных обязанностей;

3.5. Время простоя по вине Работодателя, оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.6. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.7. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования,

квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Оплата сверхурочной работы осуществляется следующим образом: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

3.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в Институте, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 7), утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Институте – 40 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Для работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.3. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

5.4. Работникам по согласованию с Работодателем при наличии согласия руководителя подразделения и согласия Профкома предоставляется возможность работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен с учетом производственной необходимости.

5.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия, с оформлением письменного распоряжения (приказа) Работодателя, согласованного с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ,

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

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

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего дня.

5.7. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц – в соответствии со ст. 262 ТК РФ;

– донорам – в соответствии со ст. 186 ТК РФ;

– работникам, совмещающим работу с учебой – в соответствии со ст. 173–176 ТК РФ;

– женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет – 2 дня в месяц.

5.8. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться только с согласия Работника и Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Нарушение графика отпусков Работником влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

5.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней; научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, сотрудникам, имеющим ученую степень кандидата наук – 42 календарных дня.

Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.

При предоставлении ежегодного отпуска Работнику за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для его должности продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы

5.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.11. Работодатель обязуется выдавать Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.12. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.13. Работникам всех категорий может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания на усмотрение Работодателя.

5.14. Работник по согласованию с Работодателем имеет право выполнять трудовые обязанности вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обеспечивает:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия труда на рабочем месте Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- регулярное проведение инструктажа по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по

охране труда;

- возможность проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- незамедлительное направление информации в Профсоюз о каждом тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.);

- выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Института.

- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда. Размер выделяемых на совершенствование охраны средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве.

6.2. Профком берет на себя обязательства:

- контролировать условия труда в Институте, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и внутренними нормативными актами;

- контролировать соблюдение Работниками правил безопасности на рабочем месте;

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

## **VII. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры и реорганизацией, если они влекут сокращение численности или штата Института, Работодатель рассматривает с участием Профкома.

Работодатель и Профком обязуются:

- совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения организации;

- при проведении структурных преобразований принимать меры по недопущению массовых сокращений научных работников Института.

7.2. При сокращении численности или штата Института Работодатель не менее, чем за два месяца, а при массовом сокращении – за три месяца, письменно уведомляет Профком о

сокращении должностей и работников и предоставляет ему для совместных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников проекты приказов о сокращении численности и штата Института, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3. При увольнении Работника Работодатель обязан учитывать мнение Профкома согласно процедуре, предусмотренной ст.373 ТК РФ.

7.4. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата или численности в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают

– лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

– лица, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

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

7.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее одного рабочего дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.7. Профсоюз сохраняет высвобождаемых Работников на профсоюзном учете, оказывает им посильную материальную помощь, содействует в поиске работы через государственную службу занятости.

7.8. Профсоюз обеспечивает правовую защиту Работников с привлечением юристов МРОПР РАН, Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов.

7.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель совместно с Профкомом при наличии возможностей оказывает материальную помощь Работникам в размере до 1 месячного оклада:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
- в связи со смертью близких родственников;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.2. Работодатель совместно с Профкомом при наличии возможностей оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам по старости, проработавшим в Институте более 25 лет и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из Института.

8.3. Работодатель совместно с Профкомом участвует в организации и проведении культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Работодатель при наличии возможностей выделяет средства на организацию групповых экскурсий и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.4. Работодатель совместно с Профкомом при наличии возможностей обеспечивают Работников инвентарем для занятий физкультурой и спортом.

8.5. Профком совместно с Работодателем организует в Институте праздничные мероприятия в связи с профессиональными и государственными праздниками.

## **IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законом г. Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», «Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015–2018 годы» и настоящим Коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация Института представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников РАН, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза и реализации законных прав Работников и их представителей со стороны руководителей Института и его структурных подразделений, других должностных лиц Института; предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников.

9.5. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляется

- помещение для Профкома с рабочим местом, оборудованным компьютером с доступом в интернет, принтером, сканером, ксероксом;
- расходные материалы, в том числе картриджи и бумага;
- возможность пользоваться факсом;
- металлический сейф для хранения профсоюзных документов.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза работников РАН.

9.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.8. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет в Профком проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение Профкома содержит возражения по поводу проекта локального нормативного акта либо предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ними либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.10. Работодатель обязуется не препятствовать проведению Профсоюзом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также

знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.11. Профком вправе вносить Работодателю проекты локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в нем социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в месячный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

9.12. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в состав:

- Дирекции Института;
- аттестационной и конкурсной комиссий Института;
- комиссий по проверке деятельности структурных подразделений, решению трудовых конфликтов, расследованию несчастных случаев на производстве, проведению юбилейных торжеств и пр.;
- комиссии по реорганизации, ликвидации Института.

9.13. Профком с помощью объявлений на информационных стендах и массовой рассылки по электронной почте оповещает Работников о предстоящих профсоюзных мероприятиях, информирует о своей деятельности и о принятых решениях, излагает свою позицию в случае возникновения конфликтных ситуаций.

9.14. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, представителям Профсоюза в комиссиях, предоставляется свободное время (до 8 часов в неделю) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей.

Члены Профкома, представители Профсоюза в комиссиях Института освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

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

9.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.