

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА ПРОБЛЕМ ПЕРЕДАЧИ
ИНФОРМАЦИИ им. А.А. ХАРКЕВИЧА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ
НАУК (ИППИ РАН)
на 2017 – 2020 годы**

Утвержден на собрании (конференции) работников ИППИ РАН

“ ____ ” _____ 2017 года

**От работодателя:
Директор ИППИ РАН
А.Н. Соболевский**

“ ____ ” _____ 2017 г.

М.П.

**От работников ИППИ РАН:
Председатель Профкома
А.П. Вайншток**

“ ____ ” _____ 2017 г.

М.П.

Москва, 2017 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	Ошибка! Закладка не определена.
2. Обязательства представителей Сторон Договора.....	4
3. Трудовые отношения	7
4. Обеспечение деятельности работников Института	11
5. Оплата труда	Ошибка! Закладка не определена.
6. Рабочее время и время отдыха.....	1414
7. Условия и охрана труда	17
8. Содействие занятости, повышение квалификации	18
9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	19
10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза	21
11. Контроль за выполнением Договора.....	23

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании.
3. Положение по охране труда научного и административно-технического персонала
4. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников.
5. Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками и работодателем ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА ПРОБЛЕМ ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ им. А.А. ХАРКЕВИЧА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (далее – Институт/Организация) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий Договор являются:

- работники Института в лице их полномочного представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института (далее – Профком), действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от их членства в профсоюзной организации;
- работодатель в лице директора А.Н. Соболевского, представляющего интересы Института.

1.3. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников Института при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области трудовой деятельности Института, в т.ч. условий труда и его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников Института, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

1.5. Положения Договора являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения ведомственной подчиненности организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем организации.

В случае реорганизации Сторон Договора права и обязательства Сторон по

выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

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

Положения настоящего коллективного договора не могут ограничительно влиять на более благоприятные трудовые права, устанавливаемые либо дополнительными соглашениями, либо закрепленные в законодательстве Российской Федерации. Каждая сторона может вносить предложения о принятии дополнительных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития Института, а также проекты таких актов, при этом другая сторона обязана дать ответ в течение 14 дней.

Стороны договора действуют на основе взаимного доверия и стремления к взаимопониманию.

Изменения и дополнения настоящего Договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ. Изменения и дополнения, принятые по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора, оформляются в виде приложений к нему и регистрируются в соответствии с законодательством.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на новый трехлетний срок.

2. Обязательства представителей Сторон Договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством взаимные обязательства работодателя и работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения работников.

2.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения Института;
- содействовать повышению уровня заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты РФ, локальные нормативно-правовые акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать необходимые условия труда;

- содействовать повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников;
- обеспечивать правовую и социальную защищенность работников;
- проводить работу с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;
- содействовать трудоустройству молодежи;
- развивать творческую и социальную активность молодежи;
- организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте;
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- обеспечивать рабочие места работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Институтом в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Институтом посредством участия представителей работников в заседаниях органов управления Институтом при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Договором;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности Института;
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;
- оказывать членам Профсоюза помощь по вопросам применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в Институте, содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор;
- участвовать в работе по организации и проведению специальной оценки условий труда работников;
- обеспечивать участие представителей профкома в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, и других актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество Института и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

- здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые договоры с работниками Института заключаются в письменной форме, как правило, 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 федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, который проводится в соответствии с положением ИППИ РАН о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников, основанном на трудовом кодексе РФ и приказе № 937 от 02.09.2015 Минобрнауки РФ.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Института.

3.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии

оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Институте показателей и критериев.

3.1.4. Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора с работником должен 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.

3.1.5. При заключении Трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Института и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей структурных подразделений – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (Ст. 70, 71 ТК РФ).

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской

Федерации, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

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

3.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ), может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома Института в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.5. Для определения соответствия научных работников занимаемой должности, а также оценки их профессиональной деятельности в Институте формируется аттестационная комиссия, включающая в обязательном порядке представителя Профкома. Графики проведения аттестации и списки работников, подлежащих аттестации, утверждаются руководителем Института до начала календарного года, в котором будет проводиться аттестация, и доводятся до сведения аттестуемых работников не позднее, чем за месяц до ее проведения.

Аттестация проводится в соответствии с положением ИППИ РАН о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (Приложение №4), основанном на трудовом кодексе РФ и приказе № 538 от 27.05.2015 Минобрнауки РФ.

Материалы аттестации передаются Работодателю не позднее 5 дней после ее проведения для принятия решений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (п.3 ст.81 ТК РФ).

3.6. Сокращение численности или штата Работников проводится в том случае, когда Работодателем исчерпаны возможные меры для его предотвращения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- перемещение кадров внутри Института на вакантные рабочие места;
- перевод работников с их согласия на неполное рабочее время или в установленных законодательством Российской Федерации случаях введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях Института, в целом по Институту с предупреждением об этом работников не позднее, чем за два месяца до введения названного режима;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

Указанные меры осуществляются Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.7. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников, являющихся членами одной семьи.

3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют категории работников, определенные действующим законодательством Российской Федерации, а также следующие категории Работников:

- лица предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии по старости);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Институте;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет официальный статус безработного.

3.9. Работники, получившие уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, вправе по согласованию с руководителем своего подразделения использовать часть рабочего времени (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением зарплаты.

3.10. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников без принятия указанных в настоящем разделе мер не допускается.

4. Обеспечение деятельности работников Института

Работодатель обязуется:

4.1. Принимать меры к своевременному, в пределах выделенных ассигнований, обеспечению структурных подразделений материалами и оборудованием, необходимыми для успешного выполнения планов научных работ.

4.2. Своевременно проводить ремонт оборудования, множительной и иной техники общеинститутского назначения.

4.3. В целях обеспечения информированности коллектива о положении дел в Институте и участия сотрудников в принятии решений, затрагивающих их производственные и социальные интересы:

а) доводить до членов трудового коллектива решения Дирекции, Ученого Совета, аттестационной комиссии, а также других научных и административных органов Института, затрагивающие существенные интересы коллектива Института

б) сообщать Профкому о наличии и содержании поступающих в Институт документов, касающихся социально значимых вопросов, в т.ч. финансирования Института, условий оплаты труда, охраны труда, социального страхования, кадровых вопросов и др.

в) предоставлять Профкому информацию об отношениях Института с другими организациями, пользующимися помещениями или оборудованием Института, получающим материальную и/или финансовую поддержку Института.

4.4. Информировать Профком о планах расходования средств на обеспечение деятельности Института.

4.5. Информировать Профком и коллектив об итогах финансовой деятельности Института за год.

4.6. Обеспечивать охрану, своевременно проводить ремонт и уборку помещений Института.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим трудовым законодательством, примерным положением об оплате труда работников подведомственных Федеральному агентству научных организаций (ФАНО), сопутствующими нормативными актами и положением о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат сотрудникам Института. Оплата труда определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учетом конечных результатов деятельности Института и максимальными размерами не ограничивается.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

5.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не может считаться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.4. Оплата труда сотрудников Института складывается из:

- должностных окладов (тарифных ставок);
- доплат и надбавок, выплачиваемых в соответствии с Положением: «Об оплате труда и материальном стимулировании»;
- поощрительных, компенсационных и иных материальных выплат, носящих разовый характер и выплачиваемых в соответствии с решениями Работодателя;
- оплаты труда работников, участвующих в выполнении грантов, договоров.

5.5. Положение об оплате труда работников Института, являющееся приложением к коллективному договору, должно разрабатываться с участием Профкома Института и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и квалификацией работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» окладов) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- механизмов стимулирования труда работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Института и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Института;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, предусмотряемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления соответствующего 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.

5.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Выделяются средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобразования 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».

5.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

а) 20 числа текущего расчетного месяца – выплачивается заработная плата за фактически отработанный период текущего месяца;

б) 5 числа месяца, следующего за расчетным, – производится окончательный расчет за месяц работы.

Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника перечислять заработную плату на указанный им счет в банке и выдавать всем работникам по их запросу расчетные листки по заработной плате.

5.12. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем выдача производится накануне этого дня.

5.13. Оплата отпуска производится в дни выплаты зарплаты, предшествующие началу отпуска, но не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.14. Своевременно производить оформление больничных листов с выплатой пособий по ним в дни зарплаты.

5.15. Введение новых условий оплаты труда осуществляется работодателем по согласованию с Профкомом, с учетом требований ст. 57 и ст. 73 ТК РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

6.2. Для Работников устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

В случае производственной необходимости отдельным Работникам с их письменного согласия и на основании приказа Работодателя могут предоставляться выходные дни в другие дни недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего времени.

Ответственность за учет рабочего времени сотрудников возлагается на руководителей подразделений.

6.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени руководители подразделений с согласия Работодателя и Работника вправе устанавливать Работникам иную продолжительность рабочего дня. При этом Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в

течение месяца.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по инициативе работодателя запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

6.5. Работодатель в соответствии с постановлениями Правительства РФ о рациональном использовании работниками выходных и нерабочих праздничных дней может переносить выходные дни на другие дни (ч. 5 ст. 112 ТК РФ).

6.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ. Время начала и окончания перерыва и порядок предоставления времени для приема пищи и отдыха в течение рабочего времени определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной отпуск предоставляется научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке Правительством Российской Федерации от 12 августа 1994 г. «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих научную степень».

Работникам, не достигшим возраста 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня и возможность использования его в любое удобное для них время года.

Сроки отпусков устанавливаются ежегодно в соответствии с графиком отпусков и доводится до сведения всех работников не позднее 15 декабря текущего года.

6.8. По желанию работника очередной отпуск может быть использован по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации (ст.115 ТК РФ).

6.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Институте с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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.

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.11. Преимущественным правом на получение ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков в летнее или любое удобное для Работников время пользуются Работники:

- имеющие детей в возрасте от 3 до 17 лет,
- совмещающие работу с обучением,
- иные категории Работников в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.12. Работникам, уходящим в отпуск согласно графику и ознакомленным с соответствующим приказом не позднее, чем за 14 дней до

начала отпуска, зарплата и отпускные выдаются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае если работодатель не выплатил отпускные работнику своевременно, то по требованию работника отпуск должен быть соответственно перенесен.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

6.13. Расчет отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении производится из расчета заработной платы, получаемой из бюджетных средств, получаемых от ФАНО.

6.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.128 и ст.263).

Работодатель может предоставлять сотрудникам Института отпуск без сохранения заработной платы в других случаях (не предусмотренных ТК РФ), продолжительность которого определяется сторонами, если администрация и Профком Института придут к заключению о том, что для этого имеются достаточные основания.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает право работников на здоровые и безопасные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством по охране труда (ст. 220 ТК РФ). Применяет современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, предупреждающие производственный травматизм.

7.1.2. Разрабатывает с участием Профкома и утверждает инструкции по охране труда для работников Института.

7.1.3. Обеспечивает инструктаж работников по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний и требований охраны труда.

7.1.5. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по мере необходимости выполнения соответствующих работ.

7.1.6. Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (освещенность, воздухообмен, температура, площадь и др.). Проводит систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях Института.

7.1.7. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций,

в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.8. Расследует в установленном порядке несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, проводит учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

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

7.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Выполняет предписания должностных лиц в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

7.1.12. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

7.1.13. Производит доплаты сотрудникам, работающим в условиях воздействия вредных факторов или на рабочих местах, не соответствующих требованиям охраны труда с учетом положения ст. 220 ТК РФ, регуливающей гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

7.2. Профком:

7.2.1. Контролирует условия труда и проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах.

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

7.2.3. Содействует работникам в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного их жизни и здоровью.

7.2.4. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об охране труда.

7.2.5. Работники обязаны соблюдать свои обязанности в области охраны труда в соответствии со ст.214 ТК РФ.

8. Содействие занятости, повышение квалификации

8.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет мероприятия, направленные на минимизацию

численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

8.2. Работодатель информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

250 и более человек в течение 90 календарных дней;

30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Организации с численностью работающих до 100 человек.

8.3. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Организации Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.4. Работодатель проводит с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования; недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.5. Работодатель содействует проведению научных всероссийских и международных мероприятий (конференций, семинаров), осуществляет поддержку научных мероприятий молодых специалистов.

8.6. Стороны совместно:

- принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Института при проведении структурных преобразований;
- принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Института;
- содействуют созданию советов молодых ученых, осуществляющих помощь в решении их социально-экономических и профессиональных проблем.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Работодатель:

9.1.1. Предоставляет и гарантирует соблюдение всех льгот и гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами (ст. 164-188, Раздел 7 ТК РФ)

9.1.2. Определяет направления использования средств, полученных Институтом из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

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

9.1.3. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Направляет дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности на развитие социальной сферы, оздоровление работников.

9.1.4. При необходимости изыскивает возможность выделения денежных средств Профкому на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.1.5. Изыскивает возможность оказания работникам финансовой помощи из средств Института в связи с необходимостью медицинского обслуживания в стационарных лечебных учреждениях, на лечение и протезирование зубов, в связи с длительной болезнью сотрудника или членов его семьи, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет с учетом стажа работы в Институте и материального положения сотрудника.

9.1.6. Оказывает, по возможности, материальную помощь сотрудникам Института, ушедшим на пенсию, а также ветеранам труда, малообеспеченным и многодетным сотрудникам.

9.1.7. Предоставляет возможность пользования автомашиной Института для срочной транспортировки заболевших сотрудников.

9.1.8. Содействует прикреплению детей сотрудников в детские сады, ясли и направлению детей в оздоровительные лагеря и в санатории; изыскивает возможность частичной оплаты стоимости путевок.

9.1.9. Ведет учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий; обеспечивает, в соответствии с действующими нормативными актами, их постановку на учет.

9.2. Профком:

9.2.1. Профком, в соответствии с Законом о профсоюзах, представляет интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, судебных органах.

9.2.2. Принимает участие в деятельности жилищной комиссии Института по вопросам предоставления работникам жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программой «Жилище», составления списков работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

10. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза

10.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основе законодательства, Отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора.

10.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюза работников РАН (далее Устав), Устава Московской региональной профсоюзной организации.

10.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных, связанных с ними отношений.

10.4. Работодатель:

10.4.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.4.2. Гарантирует Профкому в лице председателя или уполномоченных им лиц право участвовать с правом совещательного голоса:

- на открытых заседаниях дирекции ИППИ РАН;
- на открытых заседаниях Ученого совета ИППИ РАН;
- на совещаниях в подразделениях ИППИ РАН.

10.4.3. Гарантирует Профкому право включения уполномоченных им лиц в следующие комиссии ИППИ РАН:

- по аттестации работников;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по трудовым спорам;
- по инвентаризации имущества;
- в иные комиссии, создаваемые для решения вопросов, регулируемых трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Российской Федерации в области социальной защиты.

10.4.4 Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности Института. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Профкомом сроки (не позднее, чем за 10 дней до даты их проведения).

10.4.5. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Института.

10.4.6. Оплачивает Профкому стоимость пользования услугами связи, бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профкома.

10.4.7. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от

основной работы, и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профкомом сроки, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением средней заработной платы по месту основной работы.

10.4.8. Не препятствует представителям выборного органа первичной профсоюзной организации в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством Профсоюзам прав.

10.4.9. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, условий проживания работников.

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

10.4.11. Признает гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченного Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемой в Организации совместной комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома;
- увольнение по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (Профкома), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с

лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением Договора

11.1. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями.

11.2. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств Коллективного договора в соответствии с Главой 9 “Ответственность сторон социального партнерства” ТК РФ и статей 5.29 - 5.34 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11.3. Стороны договорились при осуществлении контроля за выполнением обязательств настоящего Договора предоставлять всю имеющуюся у них для этого информацию.

11.4. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон договора в порядке, установленном ТК РФ.

11.5. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива по итогам работы за год.