

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Объединенного института высоких температур РАН (ОИВТ РАН)

2024-2027гг

Москва 2024г.

От Работодателя:

От Работников:

Директор
ОИВТ РАН

Председатель профкома
МОО ППО ОИВТ РАН



О. Ф. Петров



М. А. Алхимова

Коллективный договор

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Объединенного института высоких температур РАН (ОИВТ РАН)

на период с 01 июля 2024 года по 30 июня 2027 года

Москва — 2024

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 4 |
| 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН | 6 |
| 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР | 9 |
| 4. ОПЛАТА ТРУДА | 13 |
| 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | 16 |
| 6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ | 20 |
| 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА..... | 22 |
| 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ | 25 |
| 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА | 26 |
| 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 29 |
| 11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ | 30 |
| – ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОИВТ РАН ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ..... | 31 |
| – ПРИЛОЖЕНИЕ 2. СОСТАВ КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ, ИЗМЕНЕНИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА..... | 33 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Объединенного института высоких температур Российской академии наук¹ (ОИВТ РАН) на период с 1 июля 2024 года по 30 июня 2027 года являются²: – Работники Института, представляемые Местной общественной организацией Первичной профсоюзной организацией Объединенного института высоких температур Российской академии наук (МОО ППО ОИВТ РАН)³, в лице их представителя⁴ — председателя профкома⁵ Алхимовой Марии Андреевны, действующего на основании Устава Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук и устава Московской региональной организации профессионального союза работников Российской академии наук; – Работодатель — Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Объединенный институт высоких температур Российской академии наук (ОИВТ РАН) в лице его представителя — директора Института⁶ Петрова Олега Федоровича, действующего на основании Устава.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации⁷, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ⁸, Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по взаимному соглашению Сторон путем подписания дополнительного соглашения Работодателем и Работниками в лице их представителя (протокол конференции работников ОИВТ РАН от 03.04.2024г.) на основании решения, принятого по итогам заседания комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению или изменению и контролю за выполнением Коллективного договора.

¹Далее — Институт

²Далее — Стороны

³Далее — Профсоюз

⁴Протокол № 01 конференции работников ОИВТ РАН от 3 апреля 2024 года

⁵Далее — Работники

⁶Далее — Работодатель

⁷Далее — ТК РФ

⁸Далее — Закон № 10-ФЗ

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом Профсоюза⁹.

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия данного Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора и контролю за его выполнением создается комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору¹⁰. (Приложение № 2 к Коллективному договору).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду¹¹. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу (до подписания трудового договора), под подпись, доводят совместно с Профкомом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации. Текст Коллективного договора размещается на сайте Института.

1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.13. Стороны обязуются в течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

⁹Далее — Профком

¹⁰Приказ ОИВТ РАН от 10.04.2024 № 52

¹¹Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Стороны строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. Стороны обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

- ✓ Ищут возможности предоставления дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности.
- ✓ Обеспечивают 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.

2.3. Права и обязанности Работодателя

2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Института, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров, Коллективного договора, иных соглашений, действие которых распространяется на Институт;
- защищать интересы Института в вышестоящих инстанциях;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные *Положением об оплате труда и Коллективным договором*;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его

выполнением;

- информировать Профсоюз обо всех постановлениях и нормативных актах Правительства РФ, распоряжениях вышестоящих организаций и Президиума РАН по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии Института; доводить до сведения Профкома предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам научных подразделений, Работникам служб;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Институтом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать Работников телефонной связью и доступом в интернет;
- содействовать работе Совета молодых ученых Института;
- учитывать мнение Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, условий Коллективного договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению этих нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия для профессионального роста Работников;
- обеспечивать участие представителя Профсоюза в составе аттестационной комиссии для аттестации работников Института.

2.4. Права и обязанности Работника

2.4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными актами и настоящим Коллективным договором;
- предоставление работы, обусловленной Трудовым договором;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы, а также стимулирующих и/или премиальных и иных выплат, предусмотренных в трудовом законодательстве и настоящем Коллективном договоре;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и радиационной безопасности на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными законодательными актами, Постановлениями Правительства РФ, вышестоящих организаций и Президиума РАН;
- создание профессионального союза и вступление в него для защиты своих профессиональных, трудовых и социальных прав и интересов;
- защиту своих профессиональных и трудовых прав и социальных интересов всеми не запрещенными законом средствами;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении Коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.4.2. Работник обязан:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- своевременно использовать очередные оплачиваемые отпуска;
- бережно относиться к имуществу Института и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

2.5. Профсоюз обязан

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, 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, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, помощь по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- содействовать предотвращению в Институте коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Коллективный договор;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников;
- обеспечивать участие представителей выборных органов Профсоюза в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности;
- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;
- представлять и защищать права и интересы Работников – членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- оказывать Работникам помощь в изучении Трудового кодекса РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;
- оказывать помощь в разрешении и мирном урегулировании трудовых споров;
- оказывать материальную помощь Работникам - членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением о материальной помощи профсоюзной организации;
- содействовать работе Совета молодых ученых Института;
- участвовать на равноправной основе с Работодателем в выработке локальных нормативных актов, затрагивающих права и обязанности Работников;
- своевременно реагировать на обращения Работников и Работодателя по вопросам нормирования и оплаты труда.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, действующего Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются «Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта», утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

3.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника,

установленный трудовым законодательством Российской Федерации, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой из Сторон. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. При приеме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника под подпись с действующими в Институте Правилами внутреннего трудового распорядка¹² и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.

3.4. Трудовой договор на замещение должности научного Работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Работодатель обязан конкретизировать сроки трудового договора, заключаемого с Работником, избранным по конкурсу в случае, если трудовой договор с ним не заключается на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 ТК РФ). В случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК Российской Федерации. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

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

3.6. 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.

¹²Далее — Правила

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). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т. д.

3.9. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. 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;

Работодатель обязуется 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.

3.11. Работодатель обеспечивает при наличии финансовой возможности:

- выплату работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка 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;
- выплату работникам выходного пособия в сумме не менее установленного трудовым договором размера оплаты труда с учетом занимаемой тарифной ставки в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности.

3.12. Профком как представитель Работников обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение Правил, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора;
- своевременно реагировать на обращения Работников и Работодателя по вопросам нормирования и оплаты труда.

3.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работником и Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Работодателю принадлежит право на получение патента на изобретение, полезную модель или промышленный образец, созданные Работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания Работодателя. При этом автор имеет право на вознаграждение, размер которого, условия и порядок его выплаты Работодателем определяются соглашением между ним и Работником, а в случае спора — судом (ст. 1245, ст. 1370 ГК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда, действующая в Институте, закрепляется в настоящем Коллективном договоре и Положении об оплате труда работников ОИВТ РАН. Оплата труда должна стимулировать интенсификацию труда Работников, выполнение исследований меньшей численностью Работников, производство конкурентноспособной на внутреннем и мировом рынке научной и научно-технической продукции.

4.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- ✓ Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583;
- ✓ Постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- ✓ Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- ✓ Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. N 425н (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ);
- ✓ Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2008 № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;
- ✓ Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. N 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный N 63188);

4.3. Положение об оплате труда Работников, разрабатывается и принимается с участием соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей Работников, или выборного органа, сформированного

первичными профсоюзными организациями, и предусматривают 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, кроме категорий работников, указанных в части 3 статьи 145 ТК РФ и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4.4. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника, и могут быть изменены только по письменному согласию сторон трудового договора.

4.5. 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 ст. 133 ТК РФ.

4.6. Работодатель производит индексацию заработной платы 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 считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.7. Работодатель осуществляет оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

4.8. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) должен составлять 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Работодатель сохраняет за Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную

плату в полном размере.

4.10. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, к виду выплат компенсационного характера: «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 «Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

4.11. При изменении системы оплаты труда Работников заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

4.12. Работодатель осуществляет оплату труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.13. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т. ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.14. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе 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).

4.16. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством, Положением о служебных командировках работников ОИВТ РАН и иными локальными нормативными актами.

4.17. Работодатель вправе оплачивать по заявлению Работника взносы по договорам добровольного страхования, заключаемые в пользу Работников со страховыми организациями: договорам негосударственного пенсионного обеспечения; договорам добровольного личного страхования Работников.

4.18. 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.

4.19. Работодатель обязуется:

- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда;
- производить выплату заработной платы, зафиксированную в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Коллективным договором (40 % месячной тарифной ставки (оклада) **25** числа текущего месяца и окончательный расчет — **10** числа последующего месяца) или Правилами;
- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов);
- изменять формы организации труда и вводить новые условия оплаты труда только по согласованию с Профкомом;
- ежегодно информировать Профком о средней заработной плате по категориям Работников.

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома).

5.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются Правилами и условиями трудового договора (если для работника он отличается от общих правил, действующих в Институте).

5.4. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т. д.), может быть введен по соглашению сторон.

5.5. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются Коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимается по согласованию с Профкомом.

5.6. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя по согласованию с Профкомом.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия Работника по согласованию с Профкомом и с оформлением письменного распоряжения (приказа) Работодателя.

5.8. Работодатель обеспечивает 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, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению — четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ);
- донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
- работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

5.10. Коллективным договором устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для Работника время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук — 42 календарных дня.

5.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. 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 переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по письменной просьбе работника в случае возникновения у него обстоятельств, признаваемых работодателем уважительными.

5.16. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.18. 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.

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.20. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Работник уведомляет Работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска (Постановление Правительства № 409 от 05.05.2014г.)

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

5.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в ст. 128 ТК РФ.

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

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

5.25. Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) отпуск **до пяти** календарных дней на основании письменного заявления, три из которых предоставлять с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), а остальные — без сохранения заработной платы.
- предоставлять Работникам, имеющим детей-первоклассников, на основании их письменного заявления выходной день по случаю празднования 1-го сентября (Дня знаний) с оплатой в размере тарифной ставки (оклада). В случае совпадения 1-го сентября с выходным днем (суббота/воскресенье) дополнительный выходной день не предоставляется.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

6.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата Работников 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.

6.2. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников Института.

6.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата Работников обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее чем за три месяца о решении возможного массового увольнения Работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

6.4. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

б) сокращение численности или штата Работников Института 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.

6.5. Руководитель или представитель Профкома включается в состав комиссии по реорганизации.

6.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение Работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы.

6.7. Работодатель обязуется:

- обеспечить гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, высвобождаемым Работникам (ст. 178, 180 ТК РФ);
- предупреждать Работников о возможном сокращении численности или штата не менее **чем за три месяца;**
- не допускать увольнение Работников предпенсионного возраста (за пять и менее лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- не допускать увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также категории Работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

6.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным органом Профсоюза.

6.9. Профсоюз обязуется оказывать высвобождаемым Работникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

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

6.11. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.12. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в Институте свыше 15 лет, — на 15 % среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в Институте от 15 до 30 лет и более, — на 30 % среднего месячного заработка.

6.13. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института как работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, нормальное функционирование и социальную защиту Работников.

6.15. Для повышения гарантий занятости, уровня профессиональной подготовки рабочих и специалистов общепрофессиональных профессий Работодатель осуществляет разработку и внедрение в практику системы обучения непосредственно на производстве, а также повышения квалификации Работников в специализированных учебных центрах за счет средств Института. При этом высококвалифицированным Работникам (специалистам) после переобучения будет предоставлена возможность пройти аттестацию и в случае ее успешного прохождения получить более высокооплачиваемую работу по специальности или занять более высокую должность.

6.16. Для повышения уровня профессиональной подготовки рабочих и специалистов и сохранения кадрового потенциала, при наличии взаимной заинтересованности Работника и Работодателя, Работодатель **обязуется** компенсировать полностью или частично (но не менее 40%) расходы Работника на обучение новой профессии или

повышение квалификации на условиях, определенных соглашением между Работником и Работодателем.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

В этих целях Стороны:

- на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома создают комиссию (комитет) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования Работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу Коллективного договора об охране труда;
- обеспечивают разработку Положения о комиссии (комитете) по охране труда на основании типового положения и условия для его функционирования;
- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение их по охране труда и представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности организации;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную

фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим Коллективным договором;
- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- обучение и тренировки Работников по способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях (пожар, взрыв, авария, стихийные бедствия и т. д.), согласно утвержденным планам;
- оплату дальнейшей диагностики и лечения Работникам, у которых в ходе профилактического медицинского осмотра выявлены заболевания, связанные с вредными и опасными условиями труда на рабочем месте в Институте, при наличии аттестации рабочего места и соответствующих медицинских заключений;
- наличие медицинских аптечек и их своевременное пополнение;
- предоставление работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

7.3. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации, а также использования до 20 % средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Конкретный размер средств на мероприятия по охране труда определяется в Соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профкомом в установленном законодательством порядке.

7.4. Профком:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда,

Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;

- принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- обеспечивает обязательное участие представителей Профкома в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации;
- защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель при наличии собственных средств обязуется:

- обеспечить на территории Института функционирование пунктов питания (столовой и т.п.);
- проводить медицинское обслуживание Работников в выделенном для этой цели специальном помещении;
- еженедельно выделять транспорт для выполнения работы межбиблиотечного абонемента;
- частично оплачивать расходы на санаторно-курортное лечение и оздоровление для Работников и их детей при предоставлении соответствующих документов;
- совместно с Профкомом организовать доплату за пребывание детей Работников во время школьных каникул в детских лагерях;
- выделять средства для приобретения новогодних подарков для детей Работников из собственных средств Института;
- вручать ценные подарки или премии за счет Института юбилярам, начиная с 50 лет, и далее - каждые пять лет;
- выделять единовременное вознаграждение Работникам за многолетнюю работу, имеющим стаж работы в Институте не менее 15 лет и уходящим на пенсию;
- в случае смерти Работника или близких членов его семьи частично оплачивать за счет средств Института расходы, связанные с организацией похорон, или выплачивать одному из членов семьи умершего единовременное пособие (при подтверждении расходов);
- для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий выделить и оборудовать помещение;
- обеспечить поддержку (в том числе и финансовую) спортивно-оздоровительным мероприятиям, организуемым Советом молодых ученых Института и/или Профкомом;
- обеспечить поддержку (в том числе и финансовую) мероприятий, связанных с повышением квалификации Работников;

- обеспечить поддержку (в том числе и финансовую) для участия в региональных и федеральных мероприятиях научно-социального или научно-популярной направленности (в том числе: Съезды СНО и СМУ, Конгресс Молодых Ученых и т.д.);
- обеспечить наличие кулеров с питьевой водой в помещениях Института;
- обеспечить поддержку в организации творческих вечеров в Институте;
- обеспечить доступ к периодическим научным изданиям;
- обеспечить запрет курения во всех помещениях и на территории Института, кроме специально оборудованных мест для курения на открытом воздухе или вне института, но не ближе 15 метров от входа (въезда) на территорию;
- обеспечить организацию работы Здравпункта ОИВТ РАН¹³.

8.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль своевременности и целесообразности использования средств, направленных на оздоровление Работников и членов их семей, организацию культурно-просветительской и спортивно-массовой работы;
- совместно с Работодателем принимать решение о размере частичной оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для Работников и их детей, с учетом материального положения Работников и стажа работы в Институте;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию с периодическим информированием Работников.

8.3. Для обеспечения качественного взаимодействия с молодыми учеными Института, для выражения и представления их интересов в Институте формируется Совет молодых ученых ОИВТ РАН¹⁴ (приложение № 1 к Коллективному договору), действующий на основании положения о Совете молодых ученых.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом № 10-ФЗ, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

¹³ Далее – Здравпункт

¹⁴ Далее – СМУ

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации

9.4. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

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

9.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 14-дневный срок рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- для проведения конкурса на замещение должностей научных работников;
- по составлению списков нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- комиссий по проведению специальной оценки условий труда;
- проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов;
- по социальному страхованию;
- по трудовым спорам.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав Профкома, 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.

9.9. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

9.10. Освобожденный от основной работы председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники в соответствии с настоящим Коллективным договором.

9.11. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому, независимо от численности Работников, необходимое помещение (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные правовые документы.

В случаях, предусмотренных Коллективным договором, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

9.12. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

9.13. Содействует первичной профсоюзной организации в использовании местной информационной системы для информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

9.14. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе Профкома. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором.

9.15. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положений об оплате труда Института.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению, изменению и контролю за выполнением Коллективного договора (*приложение № 2 к Коллективному договору*).

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора, размещение в канцелярии, в отделе кадров и на сайте Института и ознакомление с ним Работников организации в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.3. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы в семидневный срок со дня его подписания.

10.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.

10.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

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

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

10.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

10.9. Все приказы и распоряжения, противоречащие настоящему Коллективному договору, являются недействительными.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

11.1. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются следующие приложения:

№ 1. Гарантии прав работников ОИВТ РАН из числа молодежи;

№2. Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению, изменению и контролю за выполнением Коллективного договора.

11.2. Настоящий Договор заключен в городе Москве _____ в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.

Утверждаю:

Согласовано:

Директор
ОИВТ РАН

Председатель профкома
МОО ППО ОИВТ РАН

О. Ф. Петров

М. А. Алхимова

01 июля 2024 года

01 июля 2024 года

Гарантии прав работников ОИВТ РАН из числа молодежи

1. Представители Совета молодых ученых Института входят в общеинститутские комиссии, включая, но не ограничиваясь: комиссию Фонда поддержки молодых ученых¹⁵, жилищную комиссию, комиссию для проведения конкурса на замещение должностей научных работников, рабочую группу по расчету показателей результативности научной деятельности¹⁶ научных работников, комиссии по научным конкурсам для молодых ученых. Формируемые комиссиями списки согласуется, в том числе, с представителем СМУ, входящим в комиссию.
2. СМУ информирует молодых ученых о государственных жилищных программах поддержки молодых ученых, организует сбор заявок от желающих участвовать в таких программах, консультирует по вопросам сбора документов и содействует контакту молодых ученых с жилищной комиссией ОИВТ РАН по данному вопросу.
3. СМУ информирует молодых ученых о научных конкурсах, проводимых различными организациями и органами государственной власти. В случае ограничения количества заявок, подаваемых от одной организации на такие конкурсы, СМУ организует внутренний конкурс, на базе результатов которого формирует рекомендацию для руководства Института по выдвигению заявок от Института.
4. Институт содействует деятельности СМУ, в частности, выделяя помещение для проведения собраний СМУ, а также, при наличии возможности, канцтовары и материалы или денежные средства для их покупки для проведения мероприятий силами СМУ.

¹⁵ Далее – ФПМУ

¹⁶ Далее – ПРНД

5. Институт обязуется ежегодно организовывать конкурс для поддержки молодых ученых, руководствуясь Положением о ФПМУ Института, при наличии возможности.

6. Институт обязуется обеспечить надбавку молодым ученым, обучающимся в аспирантуре Института, равную половине ставки для должности, в которой молодой ученый работает в Институте, при наличии возможности.

Председатель СМУ ОИВТ РАН



И. С. Яковенко

Утверждаю

Директор
ОИВТ РАН

01 июля 2024 года

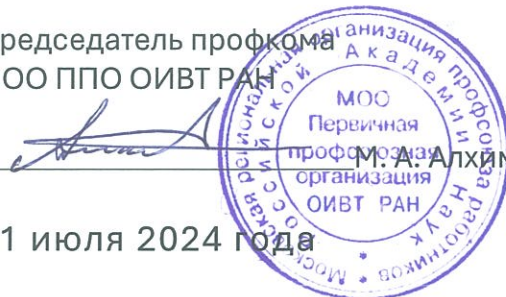


О. Ф. Петров

Согласовано:

Председатель профкома
МОО ППО ОИВТ РАН

01 июля 2024 года



М. А. Алхимова

**Состав комиссии по ведению коллективных переговоров,
подготовке, заключению, изменению и контролю за выполнением
Коллективного договора**

Со стороны работодателя:

- **Комаров Михаил Георгиевич**, начальник отдела охраны труда, представитель отдела охраны труда;
- **Орлов Артур Викторович**, заместитель директора по админ.-техн. и социальным вопросам, представитель дирекции, сопредседатель комиссии;
- **Спирина Светлана Станиславовна**, заместитель заведующего отделом кадров, представитель отдела кадров;
- **Мацаева Любовь Саранговна**, заведующая финансово-экономическим отделом, представитель планового отдела;
- **Клевцов Владимир Федорович**, главный инженер, представитель администрации и служб.

Со стороны работников:

- **Воробьева Кадерия Якуповна**, начальник бюро, член профкома, представитель администрации и служб, профкома;
- **Алхимова Мария Андреевна**, ст. науч. сотр., канд. физ.-мат. наук, председатель профкома, сопредседатель комиссии;
- **Емельянов Александр Валентинович**, ст. науч. сотр., канд. физ.-мат. наук, представитель профкома;
- **Богушевич Юлия Игоревна**, юрисконсульт;
- **Киселева Елена Александровна**, ст. науч. сотр., канд. физ.-мат. наук, представитель профкома, секретарь комиссии.
- **Яковенко Иван Сергеевич**, ст. науч. сотр., канд. физ.-мат. наук, председатель СМУ.

Комиссия сформирована на равноправной двусторонней основе приказом ОИВТ РАН от 10.04.2024 № 52.