

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
ИНСТИТУТА ПРОБЛЕМ НЕФТИ И ГАЗА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПНГ РАН)

на срок с «01» августа 2022 до «31» июля 2024 года

От Работодателя:
директор



Э.С. Закиров

М.П.

« 29 » июля 2022 г.

От Работников:

председатель профсоюза



А.А. Баренбаум

« 29 » июля 2022 г.

Москва
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ пп		Стр.
I.	Общие положения	2
II.	Трудовой договор	5
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников	8
IV.	Рабочее время и время отдыха	9
V.	Оплата и нормирование труда	11
VI.	Гарантии при высвобождении Работников и содействии их трудоустройству	12
VII.	Социальные льготы, гарантии и компенсации	14
VIII.	Охрана труда и здоровья	16
IX.	Жилищные условия работников	17
X.	Гарантии профсоюзной деятельности	18
XI.	Обязательства профсоюза	20
XII.	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	22

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками и Работодателем с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите трудовых прав и экономических интересов Работников Института проблем нефти и газа Российской академии наук (далее – Институт) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Институте.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с "Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты от 18 июля 2019 г. № 512н.

- Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

- Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

- Приказ Минздрава России от 20.10.2020 № 1129н "Об утверждении Правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2020 № 60847).

- Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации".

- Федеральный закон от 24.02.2021 № 19-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях".

- Приказы Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

- Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников..."

– Приказ Минтруда России от 24.02.2021 № 85н "Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы".

– Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ "О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации".

– Постановление Правления ПФ РФ от 15.04.2021 № 103п "Об утверждении формы "Сведения о застрахованных лицах (СЗВ-М)" и Порядка заполнения формы указанных сведений".

– Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

– Постановление Правления ПФ РФ от 27.10.2020 № 769п "О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 730п".

– Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек".

– Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 "Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации".

– Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

– Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

– Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– Работодатель в лице директора Института – Закирова Эрнеста Сумбатовича;

– Работники Института (далее – Работники в лице председателя профсоюзной организации Института (далее – Профком) – Баренбаума Азария Александровича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Института (ст. 43 ТК РФ).

Работниками являются физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами

внутреннего трудового распорядка ИПНГ РАН, как по основной работе, так и на условиях внешнего совместительства.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Института.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Коллективным договором (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

1.16. Работодатели и Профком могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие дополнительные социальные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством РФ, распространяющиеся на членов Профсоюза работников РАН, а также на Работников, не являющихся членами этой профсоюзной организации, но уполномочивших Профком на представление их интересов в соответствии с законодательством РФ.

1.17. Стороны строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивают комплексный подход к

решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической защиты Работников.

В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования Стороны будут содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий и оплаты труда по согласованию (или с учетом мнения) Профсоюза. Перечень локальных нормативных актов устанавливается настоящим Коллективным договором.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Институтом непосредственно Работниками и через Профком:

- по согласованию с Профкомом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Института, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке, принятии и контроле выполнения Коллективного договора. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения Договора, осуществления контроля за его выполнением создается постоянно действующая комиссия, включающая представителей Работодателя и Работников ИПНГ РАН (далее по тексту – Комиссия);
- обсуждение представительным органом Работников планов социально-экономического развития организации;
- иные формы участия.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

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

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить (под роспись) Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Института, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника, настоящим Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Института и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. Работодатель 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 (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 5 июля 2013 г. № 01/60140-ЮЛ), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

2.6. Трудовым договором может предусматриваться выполнение Работником его 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 его трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте)(ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

При этом дистанционной (удаленной) признается работа, при осуществлении которой одновременно соблюдаются два условия (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ):

1) трудовая функция выполняется Работником вне места нахождения Работодателя (его обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящихся прямо или косвенно под его контролем;

2) для работы и взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, Работодатель и Работник используют Интернет (другие информационно-телекоммуникационные сети общего пользования) и сети связи общего пользования.

2.7. Работодатель своевременно уведомляет 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 РФ и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований Трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Институте:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- формирование и обучение резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте.

3.2. Для обеспечения защиты прав и интересов молодежи Работодатель заключает с Советом молодых ученых и специалистов соглашение, которое должно, в частности предусматривать включение представителей Совета молодых ученых и специалистов в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, контролю исполнения и внесения изменений в Коллективный договор Института.

3.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Института.

Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

3.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;
- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации Работников Института и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Института.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для Работников Института, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;
- не более 34 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;
- не более 30 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда;

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение Работников Института к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

4.8. Ненормированный рабочий день устанавливается директору Института и его заместителям (с учетом ч.2 ст.101 ТК РФ, ч.2 ст. 284 ТК РФ).

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 ТК РФ, ст. 115 ТК РФ). Научным Работникам, финансируемым из федерального бюджета, имеющим ученую степень: доктора наук – 48 рабочих дней, кандидата наук – 36 рабочих дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. N 949).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем

с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии финансовых возможностей Института. 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 настоящим Кодексом) (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. С учетом производственных и финансовых возможностей Института предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску Работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ не менее трех календарных дней.

4.10.2. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ, Федеральный закон от 19.11.2021 N 373-ФЗ);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.11. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств Работников по Институту, графики сменности, работы в выходные и не

рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда Работников Института осуществляется на основании Положения об оплате труда Работников Института.

5.2. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц не позднее «5 числа» и не позднее «20 числа» каждого месяца.

5.3. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда Работников Института.

5.4. Изменение должностных окладов производится:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

– при присуждении ученой степени кандидата и доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) или Диссертационным Советом ВУЗа, имеющего такое право, решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель обязуется сохранять за Работниками, участвовавшими в массовых акциях из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Института.

5.7. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных ст. 236 ТК РФ.

VI. Гарантии при высвобождении Работников и содействии их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в

соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, действующих на момент принятия решения о сокращении численности штата.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать его социально-экономическое обоснование.

6.2. Массовое сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Института (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица

предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Институте свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

6.6.2. Высвобождаемым Работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.6.3. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения из Института возможность пользоваться на правах его Работников услугами культурных, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и др.

6.6.4. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата.

6.7. Работодатель способствует увеличению численности молодежи и ее научному росту (профессиональной переподготовке). Оказывает содействие аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертации.

VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника или предоставлении сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении Работника;
- в случае сдачи Работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.4. Обеспечение (Реализацию) Работникам права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

7.5. Стороны договорились, что Работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Может (при наличии финансовых возможностей) оказывать материальную помощь Работникам:

- в связи со смертью членов семьи Работника (супругов, детей, родителей);
- членам семьи умершего Работника;
- в случае серьезных заболеваний Работника (онкология, сердечно-сосудистые заболевания, болезни суставов);
- при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60 лет и т.д.).

7.5.3. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и на диспансеризацию.

7.5.4. Может выделять Профкому в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ денежные средства из фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении (Размер). Профком отчитывается о расходовании указанных денежных средств на каждом общем собрании (конференции) трудового коллектива.

7.6. Профком обязуется оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета Работникам – членам профсоюзной организации ИПНГ РАН:

- в связи с рождением детей Работников;
- в связи с поступлением детей Работников в школу;
- в случае болезни Работника, лечении в стационарах, необходимости платной диагностики и платного лечения, приобретения лекарств и т.д.;
- в связи со смертью членов семьи Работника (супругов, детей, родителей);
- членам семьи умершего Работника (единовременно, по согласованию с МРО Профсоюза работников РАН)
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет (1 раз в год);
- многодетным семьям, одиноким матерям и отцам, вдовам и вдовцам (1 раз в год);

- родителям детей-инвалидов (1 раз в год);
- инвалидам, участникам и ветеранам войн, а также участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников (1 раз в год);
- на приобретение путевок Работникам на санаторно-курортное лечение (1 раз в год);
- работникам, вышедшим на пенсию, и проработавшим в Учреждении не менее 20 лет, на лечение и на приобретение санаторно-курортных путевок (1 раз в год);
- в связи с Юбилейными датами 70, 75, 80, 85 лет.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2. Организовывать обучение и проверку знаний Работников Института по охране труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Института.

8.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в Институте комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

8.9. Осуществлять совместно с Профкомом специальную оценку условий труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

8.11. Обеспечить средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) Работников, согласно типовым межотраслевым нормам.

8.12. Проводить специальную оценку рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до Работников Института.

8.13. Выделять на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Института.

8.14. Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.

8.15. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.16. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников Института в соответствии с Трудовым законодательством.

8.17. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.18. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.19. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.20. Обеспечить финансирование обязательного социального страхования Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.21. Обеспечивать контроль выполнения требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению Работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.22. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории Работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном Работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления Работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184 ТК РФ).

IX. Жилищные условия работников

9.1. В рамках реализации федеральных программ по улучшению жилищных условий граждан (далее – Программа) Работодатель организует работу по включению Работников в списки участников Программы в соответствии с нормами действующего законодательства. Признание Работника участником Программы осуществляет Жилищная комиссия Института в соответствии с правилами Программы и законодательством Российской Федерации, определяющими порядок признания молодых ученых и других Работников нуждающимся в улучшении жилищных условий.

9.2. Жилищная комиссия Института включает Работника в список участников Программы при условии соответствия Работника правилам Программы. Работодатель обязуется организовать работу Жилищной комиссии в порядке, предусматривающем открытость и гласность процедуры признания нуждаемости. Работники, желающие быть включенными в списки участников Программы, обязуются предоставить полный комплект документов в соответствии с правилами Программы.

9.3. Для осуществления деятельности по пунктам 9.1. и 9.2. Работодатель инициирует создание Жилищной комиссии, в которую включаются компетентные должностные лица Учреждения, а также представители Совета молодых ученых Учреждения и Профкома. Жилищная комиссия Работодателя рассматривает заявления Работников об участии в соответствующей Программе или предоставлении служебного жилого помещения и действует в соответствии с Положением о Жилищной комиссии, а также законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными актами Минобрнауки России, определяющими порядок признания гражданам нуждающимся в улучшении жилищных условий и порядок предоставления служебных жилых помещений.

9.4. Профком обязуется содействовать улучшению жилищных условий Работников, принимая активное участие в мероприятиях Работодателя по жилищным вопросам.

9.5. Работодатель и Профком обязуются содействовать аспирантам в получении мест для проживания в академических общежитиях.

X. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Межотраслевым

соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования РФ, настоящим Договором.

10.2. Профсоюзный комитет Института представляет и защищает права и интересы Работников, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы Работников – в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Всероссийского профсоюза работников РАН.

10.3. Стороны договорились о том, что:

10.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или с его профсоюзной деятельностью.

10.3.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.3.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ также производится с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) Профкома.

10.3.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.3.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.3.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.3.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель Профкома и его члены могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка

увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.3.9. Работодатель представляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института.

10.3.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Института по аттестации рабочих мест по охране труда, социальному страхованию и др.

10.3.11. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и иные вопросы, затрагивающие интересы неопределенного круга работников.

Стороны совместно:

10.3.12. Разрабатывают методические рекомендации по совершенствованию системы охраны труда в Институте.

10.3.13. Содействуют устранению нарушений требований условий и охраны труда, выявленных в ходе проверок.

10.3.14. Не реже одного раза в год согласованно рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Институте.

XI. Обязательства Профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и Работников в соответствии с наделенными полномочиями от Общего собрания трудового коллектива Института по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Института.

11.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

11.5. Направлять учредителю Института заявление о нарушении Работодателем и заместителями руководителя Института законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора с требованием о Применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, оказывать содействие летнему оздоровлению детей Работников Института.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, содействовать своевременному получению путевок для санаторно-курортного лечения.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Осуществлять культурно-массовую работу в Институте.

11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

11.14. Осуществлять профсоюзный контроль состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

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

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

ХII. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения Москвы.

12.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с Договором всех Работников Учреждения, а вновь поступающих Работников знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу под роспись.

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора. Контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора возлагается на Комиссию из представителей Работодателя и Работников, состав которой утверждается приказом директора Института.

12.4. Результаты работы Комиссии ежегодно докладываются на общем собрании работников Института.

12.5. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.



Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 25 (двадцать пять) листов

Директор ИИИИ РАН Э.С. Закиров

