

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института химической физики им. Н.Н. Семенова  
Российской академии наук  
ИХФ РАН

на период с 18 апреля 2016 г. по 17 апреля 2019 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 1-372 от 19.04.2016 г. *М.П.*

Представители работников:

Председатель профкома  
ИХФ РАН

*М.П.*  
Е.А. Казанцева  
Профком  
рег № 11326

Старший научный сотрудник

*М.П.*  
А.В. Блошенко

От работодателя:

Директор ИХФ РАН,  
академик РАН

*М.П.*  
А.А. Берлин

18.04.2016г  
Москва 2016 г.

## Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Института, наделенного правами юридического лица, находящегося по адресу: г. Москва, ул. Косыгина, д. 4.

1.2. Положения данного коллективного договора разработаны на основании ст. 37 Конституции Российской Федерации, в соответствии со ст.ст. 40-44 и иными нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), другим законодательством Российской Федерации.

1.3. На Конференции работников ИХФ РАН были избраны представители работников, которых наделили полномочиями представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и подписании коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, осуществлении контроля за его выполнением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу без их согласия или уволены по инициативе работодателя.

1.4. Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, гарантированные Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством. При подготовке текста коллективного договора рассматривались и обсуждались следующие основные вопросы, многие из которых нашли отражение в окончательном тексте данного договора:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда;

занятость, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

экологическая безопасность, охрана труда и здоровья работников;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на трёхлетний срок. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Стороны вправе неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнёрства, сложившейся в Российской Федерации, способствует стабильности коллективно-договорного регулирования. По истечении срока, на который заключён или на который продлён ранее заключённый коллективный договор, положения этого договора продолжают своё действие до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят (дополнят) действующий коллективный договор.

1.6. На основании ст. 50 ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения

предложений сторон на заседании соответствующей комиссии в порядке, установленном законом и локальными нормативными актами.

1.8. Для урегулирования разногласий, возникших при исполнении коллективного договора, стороны должны использовать примирительные и другие несудебные процедуры (насколько это станет возможным).

1.9. Работодатель и уполномоченные им лица, уклоняющиеся от участия в переговорах по изменению и дополнению настоящего коллективного договора или заключению нового коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных договоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и административную ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива учреждения, находящихся в трудовых правоотношениях с учреждением, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и других обстоятельств - режима работы, характера трудовой связи, занятости (на совместителей, надомников, лиц, заключивших срочный трудовой договор и др.).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и/или типа учреждения, его реорганизации, изменения состава, структуры, наименований органов управления учреждения, а также расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, подписавшим настоящий договор от имени работодателя (администрации учреждения).

1.12. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем он может быть пересмотрен по инициативе любой из сторон.

1.13. При смене собственника имущества учреждения действие настоящего коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении, дополнении действующего.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Структура и содержание настоящего коллективного договора определены сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

1.16. Локальные правовые нормы, записанные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

1.17. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## **Раздел II. Основные трудовые и экономические отношения, права и обязанности сторон в сфере социально-трудовых отношений**

2.1. Для достижения общих целей – обеспечения социально-экономического развития учреждения, повышения уровня жизни его работников стороны договорились:

- добиваться роста объёма средств (инвестиций), выделяемых на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок, содействовать привлечению в учреждение средств от инновационной и хозяйственной деятельности;

- принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодёжи, не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, укреплять службы учреждения;

- активно содействовать улучшению жилищных условий работников учреждения, в том числе путём получения субсидий и служебного жилья.

2.2. Работодатель информирует трудовой коллектив и профком по следующим вопросам:

- задачи уставной деятельности учреждения на год;
- организационно-штатные изменения, сокращение численности или штата работников;
- изменения в вопросах оплаты труда;
- ликвидация структурных подразделений учреждения.

2.3. Работодатель:

- знакомит с коллективным договором всех работников учреждения;
- обеспечивает выполнение учреждением и его трудовым коллективом научных программ;
- организует эффективную уставную, научную и финансово-хозяйственную деятельность учреждения, исполнение сметы расходов, государственного заказа;
- создаёт нормальные и безопасные условия для выполнения работниками учреждения своих трудовых обязанностей;
- при получении официальной информации обязуется учитывать мнение профкома и представителей работников при разработке алгоритма сокращения численности и штата или ликвидации научных подразделений;
- обязуется проводить сокращение и изменение научной тематики Института только при предварительном рассмотрении и одобрении Учёным Советом учреждения;
- извещает работников и профком о предстоящем существенном изменении условий труда и оплаты труда (как правило, за два месяца);
- обеспечивает работников надлежащей материально-технической базой, в том числе своевременно приобретает химические реактивы, другие расходные материалы и реагенты, необходимые для выполнения научных работ по государственным заказам;
- обеспечивает работников современными видами связи, высокоскоростным доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», к информационным базам научно-технической информации;
- своевременно в установленном порядке запрашивает целевое бюджетное финансирование, в том числе на улучшение условий труда, финансирование мероприятий по охране труда, на ремонт и благоустройства помещений и территории;
- изыскивает средства для ремонта помещений благоустройства территории Института, улучшения условий труда и финансирования мероприятий по охране труда;
- всемерно способствует увеличению объёмов целевого финансирования;
- оперативно доводит до работников информацию о проведении конкурсов на финансирование научных исследований, проводимых РАН, другими организациями, в том числе международными.

2.4. Работодатель обязуется:

- включить профком и представителей работников в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, приказов ФАНО России, по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
- издавать приказы, касающиеся изменений условий и оплаты труда работников, с учётом мнения профкома и представителей работников;
- по запросу профкома и представителей работников предоставлять информацию о сумме надбавок и фонду оплаты труда с указанием источников выплат, выделяемых службам и научным подразделениям по итогам работы за отчётный период.
- приглашать представителей работников на оперативные совещания, проводимые администрацией (дирекцией) учреждения по вопросам социально-трудового характера, вытекающим из положений настоящего коллективного договора;
- приостанавливать по требованию представителей работников исполнение управленческих решений администрации, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до урегулирования возникших разногласий.

2.5. Работодатель в приоритетном порядке обеспечивает условия для повышения работниками своей квалификации, для защиты ими кандидатских и докторских диссертаций, для участия работников в научных конференциях, семинарах.

2.6. Работодатель обязуется постоянно поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых учёных, способствовать привлечению на работу в учреждение молодых работников (учёных, специалистов), ежегодно проводить конкурс молодых учёных с присуждением именных стипендий.

### **Раздел III. Прием на работу, занятость, условия высвобождения работников**

3.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора (контракта), в котором указывается основное содержание работы, режим работы и условия оплаты труда, обязанности и права учреждения, как работодателя, трудовые права работника, условия расторжения трудового договора и другие положения, установленные трудовым законодательством Российской Федерации или предусмотренные им. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах – по одному для работодателя и работника.

При приёме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника (под собственноручную роспись) с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией или иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с настоящим коллективным договором.

В условия трудового договора по инициативе работодателя может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания – до трёх месяцев, а для руководителей подразделений, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера учреждения – не более шести месяцев.

Другие условия трудового договора определяются непосредственно между работодателем и работником.

3.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), с учётом особенностей, предусмотренных главой 44 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по согласованию работника и работодателя, если иное не предусмотрено законодательством о труде, коллективным договором или трудовым договором.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором.

3.5. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе на основании локального нормативного акта - положение о конкурсе, утверждённого работодателем по согласованию с профкомом.

3.6. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне трудовых обязанностей или вне рабочего времени, работник может привлекаться только с его согласия и за дополнительную плату

3.7. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, производится лишь с предварительного письменного согласия профкома.

3.8. При прекращении трудового договора (контракта) с нарушением установленного законом порядка работник восстанавливается на прежней работе и ему выплачивается заработная плата за всё время вынужденного прогула.

3.9. Выборные профсоюзные работники (члены профкома), не освобожденные от основной работы, не подлежат увольнению по инициативе работодателя без согласия профкома.

3.10. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида до шестнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

3.11. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую работу - средний заработок по прежней работе до восстановления трудоспособности, установления длительной или полной утраты трудоспособности.

3.12. Работодатель совместно с профкомом принимают меры по предотвращению массовых увольнений, по социальной защите увольняемых работников, скорейшему созданию новых рабочих мест.

3.13. По договоренности сторон высвобождение работников является массовым, если сокращается пять или более процентов от общей численности работников в течение шестидесяти календарных дней.

3.14. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников обязуется в письменной форме сообщить об этом профкому и Комиссии не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В связи с высвобождением рабочих и служащих при сокращении численности или штата работников Работодатель:

- обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профкому информацию о сокращаемых рабочих местах, о перспективах и возможных сроках создания новых рабочих мест;

- предупреждает под расписку работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца;

- при сокращении численности или штата предоставляет работникам преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ и коллективным договором;

- по возможности предлагает работнику другую работу в учреждении;

- представляет не менее чем за три месяца в местный орган службы занятости и профсоюзный орган информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

- предоставляет высвобождаемым работникам возможность поиска другой работы в рабочее время не менее двух дней в неделю с сохранением средней заработной платы на период до двух месяцев.

3.15. В случае невозможности сохранения рабочих мест преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников пользуются рабочие и служащие, указанные в ст. 179 ТК РФ. При этом, работодателю следует осуществить первоочередное увольнение сезонных и временных работников. При отсутствии в трудовых отношениях с учреждением таких лиц допускается первоочередное увольнение работников с ограниченной трудоспособностью. При принятии решения об увольнении работников, достигших пенсионного возраста, Работодателю следует применять индивидуальный подход к кандидатам на увольнение, учитывая мнение Аттестационной комиссии и, по возможности, мнение профкома по таким вопросам.

3.16. Представители профкома и работников включаются в состав комиссии по реорганизации учреждения.

## Раздел IV. Формы и система оплаты труда

4.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством, «Примерным положением об уплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», утв. приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. № 38н, учреждение самостоятельно устанавливает формы, системы и размер оплаты труда работников, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, принимает локальные нормативные акты по оплате труда.

4.2. Заработная плата работника учреждения может включать следующие элементы: оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к окладу, доплату за учёную степень, надбавку или коэффициент за выполнение особо важных и срочных работ, за особые условия труда, надбавку и доплаты стимулирующего (премиального) характера, в том числе премии по итогам работы за год, квартал или месяц, различные компенсационные выплаты, относящиеся к элементу оплаты труда, надбавку за допуск к государственной тайне и другие элементы, как указанные, так и не упомянутые в «Примерном положении...», утв. приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. № 38н.

4.3. С учетом отраслевых особенностей, характера, сложности и фактических условий труда для отдельных профессионально-квалификационных групп работников при определении размеров окладов (должностных окладов), некоторых других элементов оплаты труда по усмотрению администрации учреждения могут применяться дифференцированные повышающие коэффициенты, исходя из финансовых возможностей учреждения.

4.4. При установлении надбавок и премий общеинститутского характера размер стимулирующих выплат рассчитывается согласно локальным нормативным актам, действующим в учреждении.

4.5. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (на работах с вредными условиями труда, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в многосменном режиме, в праздничные дни и др.), учреждение обязано производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно на основании локальных нормативных актов.

4.6. Тарификация работ и профессий рабочих, установление наименований должностей, профессий, квалификаций и разрядов производится, как правило, на основании квалификационных справочников (отраслевых и межотраслевых).

4.7. Рабочим и служащим моложе 18 лет при сокращенной рабочей неделе оплата труда производится в таком же размере, как и другим рабочим при полной продолжительности рабочей недели.

4.8. Работодатель осуществляет выплаты заработной платы в первоочередном порядке два раза в месяц, перечисляя денежные средства на лицевые счета (спецкартсчета), открытые работникам в обслуживающем учреждении отделении банка.

4.9. В виде ежемесячного аванса работнику выплачивается не менее 40 процентов месячной оплаты труда. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этих дней. Не допускается задержка выплаты заработной платы или неполная выплата заработной платы. Администрация учреждения не вправе использовать фонд оплаты труда иначе, чем исключительно по целевому назначению.

4.10. В связи с выполнением работником обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата к основной заработной плате (должностному окладу) работника - совместителя. Размер такой доплаты устанавливается на основании норм локальных нормативных актов, а в их отсутствие - по соглашению работника и работодателя, но в любом случае - доплата начисляется с первого дня внутреннего совместительства.

4.11. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим расходам, подтверждённым чеками (бланками строгой отчётности), выданных гостиницами, в которых останавливался командировочный, проездными и другими подобными документами, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.12. Для начисления работнику отпускных из средств, предназначенных на выплату надбавок (премий) по проектам, договорам (контрактам), грантам и из иных внебюджетных источников, а также по ведомственным целевым программам РАН и её отделений, в учреждении резерв не создаётся, а надбавки (премии) из этих источников выплачиваются с включением в них средств, предназначенных на выплату отпускных, с учётом того, что часть отпускных, связанных с такими надбавками (премиями), была выплачена работнику ранее.

4.13. Стороны договорились:

- ежегодно обсуждать на коллегии администрации с приглашением представителей профкома и работников состояние зарплаты (базовой и фактической по итогам года) работников различных категорий и докладывать итоги при отчёте директора Учёному совету учреждения;

- доводить до сведения членов профкома, представителей работников и Учёного совета предложения Работодателя по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;

- проводить обсуждение вопросов и принимать совместное решение о распределении расходов за счёт экономии фонда оплаты труда работников учреждения из бюджетных источников, включая расходы на выплаты стимулирующих надбавок работникам научных подразделений, работникам служб, премирование по итогам года, по результатам научных конкурсов, выплаты ветеранам и другие выплаты, предусмотренные настоящим договором.

## **Раздел V. Рабочее время и время отдыха, предоставление и продолжительность отпусков**

5.1. Режим рабочего времени в учреждении регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. В учреждении является нормой пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 рабочих часов (4 первых рабочих дня недели по 8,2 часа, а пятница – 7,2 часа).

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращённая рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов (ежедневно не более 7,2 часа).

Сокращенная продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается в учреждении для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет.

Для лиц от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период школьных каникул, рабочая неделя не может превышать 24 часов.

Работодатель будет в каждом конкретном случае устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до шестнадцати лет), а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работодатель может устанавливать отдельным работникам (по их заявлению, с согласия руководителя подразделения) режим работы на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) с оплатой пропорционально отработанному времени, вводить суммированный учет рабочего времени.

Для отдельных работников (и с их согласия) работодателем может устанавливаться режим ненормированного рабочего времени (ненормированного рабочего дня).

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются:



- донорам – дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства по достижению ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

5.5. Применение сверхурочных работ допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Общее число сверхурочных работ для каждого рабочего и служащего не должно превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может осуществляться с письменного согласия работника и с оформлением письменного распоряжения администрации.

5.7. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (в расчете на шестидневную рабочую неделю в четырех календарных неделях).

5.8. Академикам РАН, научным сотрудникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а кандидатам наук – 42 календарных дня.

5.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно полностью или частями, одна из которых не может быть короче 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком, согласованным с профсоюзным комитетом и утверждённым администрацией не позднее чем за 2 недели до начала нового календарного года.

График отпусков доводится до сведения каждого работника в течение недели после его утверждения работодателем.

5.10. О времени фактического предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска администрация уведомляет работника не позднее чем за две недели до начала отпуска. Оформление отпуска, включая денежные расчёты с работником в связи с отпуском, производится не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска..

5.11. Если по каким-то причинам работник не использовал весь ежегодный оплачиваемый отпуск в истекшем календарном году (или несколько оплачиваемых отпусков за несколько предыдущих лет), то работодатель своим приказом (распоряжением) вправе предоставить работнику неиспользованные ранее отпуска в течение первого квартала или первых месяцев текущего календарного года, если иное не следует из ст.ст. 124, 125, 127 ТК РФ. По желанию работника и с согласия работодателя ранее неиспользованные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем рабочем году.

5.12. На основании требований законодательства, локальных нормативных актов и/или с согласия профкома дополнительные отпуска могут устанавливаться и предоставляться работодателем отдельным категориям работников или отдельным работникам. Конкретная продолжительность отпуска, как основного, так и дополнительного, может предусматриваться в трудовом договоре (контракте) и в настоящем коллективном договоре.

5.13. Оплачиваемый дополнительный отпуск в текущем рабочем году предоставляется:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - продолжительностью до 4-х календарных дней в месяц;

- работникам, занятым на работах с вредными, опасными или особыми условиями труда – продолжительностью 7 календарных дней.

- работникам с ненормированным рабочим днём - продолжительностью 3 календарных дня;

- работникам для завершения диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук или доктора наук в порядке и продолжительностью как установлено локальными нормативными актами - положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.

5.14. При наличии организационных и финансовых возможностей учреждения, с согласия администрации отдельным работникам могут предоставляться дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска в связи с:

- регистрацией брака самого работника продолжительностью 3 рабочих дня,
- регистрацией брака члена семьи (близкого родственника) работника - 2 рабочих дня,
- смертью супруги (супруга) или другого члена семьи (близкого родственника) – 3 рабочих дня.
- ежегодным Днём Знаний (в первый день нового учебного года) – для работников, имеющих детей младшего и среднего школьного возраста (1-9 классы).

5.15. При наличии уважительных причин работникам всех категорий по согласованию с руководителями подразделений работодатель может предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы («за свой счёт»).

5.16. Отдельные категории работников в случаях, определённых законодательством, и/или по настоящему коллективному договору, имеют право использовать основной оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время, независимо от графика отпусков (рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет или ребенка-инвалида, участники боевых действий, работники, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, ликвидаторы аварии на Чернобыльской АС и некоторые другие лица).

5.17 Работодатель по заявлениям работников ежегодно будет предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, продолжительностью до 2 недель;
- участникам боевых действий и лицам, приравненным к ним по льготам по федеральному законодательству о ветеранах, в удобное для них время - продолжительностью до 2 недель;
- инвалидам I и II групп - продолжительностью до 2 месяцев;
- работающим пенсионерам - продолжительностью до 1 месяца.

5.18. Замена основного ежегодного оплачиваемого отпуска (его частей), любых дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией не допускается, кроме случая увольнения работника, не использовавшего основной ежегодный оплачиваемый отпуск за последний календарный год.

## **Раздел VI. Охрана труда и здоровья работников**

6.1. В учреждении на основании локального нормативного акта – соответствующего положения на паритетной основе из представителей работодателя и работников создана и действует комиссия по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. По вопросам охраны труда и здоровья работников работодатель обеспечивает:

- предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращённый рабочий день, повышение заработной платы и др.);
- постоянное совершенствование функционирующей системы управления охраной труда с учетом численности работников и специфики деятельности организации;
- приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с

установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в отношении отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и опасными для здоровья условиями труда, с сохранением за работниками среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- обучение по вопросам охраны труда и проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

- контроль за надлежащим санитарно-эпидемиологическим и гигиеническим состоянием рабочих мест, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, сбор, обобщение и практическое использование информации о фактическом состоянии охраны труда в учреждении и проведение на основе такой информации различных профилактических мероприятий;

- разработку и предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, повышение заработной платы, и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с ТК РФ и другим федеральным законодательством, межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО России, на 2015-2017 годы и локальными нормативными актами;

- социальное обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, иных локальных нормативных актов (по согласованию с профкомом), актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности учреждения.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов учреждения.

6.4. Стороны признали необходимым содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения, здания и территорию учреждения, для чего администрации следует обеспечивать: надлежащие параметры (уровни) воздушной среды, освещенности, шума, вибраций на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями, систематически проводить уборку помещений, зданий и территории, своевременно очищать от снега и льда крыши зданий и территорию, не допускать травматизма работников из-за гололеда и других природных явлений.

6.5. Профком по вопросам охраны труда и здоровья работников принимает участие в подготовке и проведении мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма, осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных правовых актов о специальной оценке условий труда, коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые интересы работников, выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда, обеспечивает обязательное участие представителей выборного профсоюзного органа в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации, защищает законные права и интересы работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проводит совместно с администрацией среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

## **Раздел VII. Социальные страхование, пособия и компенсации**

7.1. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

7.2. При наличии соответствующих средств, в том числе целевых бюджетных средств в смете расходов и по согласованию с профкомом работодатель будет:

- выплачивать нуждающимся работникам единовременные пособия и разовую материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастным случаем, стихийное бедствием, смертью родных и близких работника, а равно – семье умершего работника и т.д.), в целях поддержки, помощи социально уязвимых работников (одиноким и/или многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида, работников - единственных кормильцев в семье, на иждивении которых находятся лица, не имеющие постоянного самостоятельного заработка и т.п.,

- выделять денежные средства профкому безвозмездно на цели приобретения подарков, билетов на новогодние и другие праздники и мероприятия для детей работников, для организации культурного и спортивного досуга работников учреждения и членов их семей, а также – в порядке шефства над нынешними и бывшими работниками-ветеранами труда, Великой Отечественной Войны, в том числе для приобретения им подарков и оказания материальной помощи к празднику Дня Победы 9 Мая и к другим праздникам, памятным датам, событиям;

- выделять или расходовать денежные средства на иные подобные цели и нужды.

7.3. Решения о выплате единовременных пособий и разовой материальной помощи, о размере, сроках и источниках таких выплат работодатель принимает индивидуально по каждому случаю с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

7.4. Своевременное (заблаговременное) согласование с администрацией учреждения планов мероприятий, смет расходов на цели, указанные в данной главе коллективного договора, возлагается на профком.

7.5. В соответствии с действующим законодательством и с учётом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы для отдельных категорий рабочих и служащих.

## **Раздел VIII. Обеспечение условий и гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган (профком) строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, основываясь на положениях Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на Межотраслевом соглашении по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций

8.2. Работодатель признаёт, что профком, как выборный профсоюзный орган, является правомочным представителем работников учреждения по вопросам защиты их социально-трудовых прав и интересов, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров (в том числе через соответствующие комиссии), первичного урегулирования индивидуальных и рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

Профком представляет и защищает интересы работников учреждения, добивается соблюдения работодателем законодательства о труде и профсоюзах, положений настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, требует устранения выявленных нарушений, содействует эффективной работе учреждения и его администрации.

8.3 Работодатель в целях обеспечения гарантий законной профсоюзной деятельности обязуется:

- всемерно содействовать деятельности профкома;
- не препятствовать представителям профсоюзного органа вести профсоюзную работу;
- предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка;
- продолжить предоставлять профкому в бесплатное пользование помещение (комнату №1 в корпусе 2 по улице Косыгина, дом 4), обеспечивать за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану этого помещения и находящегося там имущества, а также - мебель, оргтехнику, телефонную связь, доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- бесплатно по мере необходимости предоставляет профкому зал вместимостью до 200 мест для проведения собраний (конференций) и других профсоюзных мероприятий;
- предоставлять представителям профкома для выполнения своих функций, предусмотренных настоящим коллективным договором, информацию, затрагивающую интересы работников по трудовым и социально-экономическим вопросам;
- приглашать представителей профкома на оперативные совещания, проводимые администрацией (дирекцией) учреждения по вопросам социально-трудового характера, вытекающим из положений настоящего коллективного договора;
- предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 1 час до окончания рабочего дня, но не чаще одного раза в месяц (в исключительных случаях по согласованию с администрацией - чаще одного раза в месяц);
- предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения профсоюзных обязанностей в согласованные с профкомом и администрацией сроки (не менее 2 часов в неделю);

8.4. Работодатель вправе проверять целевой характер использования переданного в пользование профкому помещения, другого имущества учреждения.

8.5. С целью обеспечения эффективного и оперативного рассмотрения вопросов, регулируемых коллективным договором, работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателю профкома в заседаниях Учёного совета, дирекции учреждения.

8.6. Представители профкома в обязательном порядке включаются в создаваемые в учреждении комиссии: по расследованию несчастных случаев на производстве; в аттестационную комиссию, комиссию по реорганизации, ликвидации учреждения, комиссии для ведения коллективных переговоров, по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

8.7. За освобождённым от основной работы председателем профкома сохраняются: заработная плата в размере на момент его избрания на этот пост в профсоюзном органе, а также все гарантии, льготы и стимулирующие выплаты (вознаграждения, премии), установленные для соответствующих категорий работников учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя председателя или заместителя председателя профкома, в том числе не освобождённого от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащимся в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 04.12.2003 № 421-О).

8.8. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением заработной платы. Условия

освобождения от работы и их участия в указанных мероприятиях определяются в каждом конкретном случае по согласованию работодателя и профкома.

8.9. Работодатель обеспечивает через бухгалтерию сбор и перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников учреждения (на основании личных письменных заявлений членов профсоюза): из них 80% - на счёт профкома ИХФ РАН, 20% - на счёт МРОПР РАН. Работодатель отчисляет на нужды профсоюзной организации (по мере необходимости и при наличии финансовой возможности) денежные средства на цели и мероприятия, организуемые профкомом.

8.10. В период действия настоящего коллективного договора профком в интересах всех членов трудового коллектива обязуется не выступать организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании возможных конфликтов с отдельными работниками или группами работников.

8.11. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора члены профкома имеют право посещать и осматривать лаборатории, мастерские, другие помещения и рабочие места.

8.12. Профком в случае необходимости вносит в администрацию учреждения предложения об улучшении её деятельности и о привлечении к дисциплинарной ответственности отдельных работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда.

8.13. При смене собственника учреждения, а равно ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) профсоюзный орган (профком) продолжает осуществление своих полномочий до переизбрания или роспуска.

#### **Раздел IX. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор составлен и подписан сторонами в г. Москве в трёх подлинных экземплярах - по одному экземпляру для работодателя, профкома, а один экземпляр направляется в соответствующий орган по труду (Департамент по труду г. Москвы) для осуществления уведомительной регистрации коллективного договора.

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Одновременно, с этого момента прекращает действие коллективный договор, действовавший между сторонами на момент заключения настоящего договора.

9.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями работников и Профкомом института.

9.4. Не позднее, чем за три месяца до истечения срока, на который заключён данный коллективный договор, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению следующего коллективного договора.

Пронумерованы и  
сброшюрованы  
14 листов

Директор ИХФ РАН

  
Берлин А.А.

