

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт белка Российской академии наук
(ИБ РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института белка
Российской академии наук

заключен «17» мая 2017 г. и
действует по «16» мая 2020 г.

от РАБОТОДАТЕЛЯ:

от РАБОТНИКОВ:

«УТВЕРЖДАЮ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИБ РАН

Председатель ПК ИБ РАН

д.б.н

В.А.Колб

д. физ.-мат. наук

Е.В.Бражников



« 17 « мая 2017 г.

« 17 « мая 2017 г.

г. Пущино, 2017 год

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института белка Российской академии наук на 2017 – 2019 годы (далее – «Коллективный договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Института белка Российской академии наук (далее – «ИБ РАН», «Работодатель») и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Федерального агентства научных организаций (ФАНО России), других федеральных органов государственной власти, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015 - 2018 годы (далее – «Межотраслевое соглашение») и Уставом ИБ РАН. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- 1) совершенствования системы регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в ИБ РАН;
- 2) обеспечения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 3) установления, с учетом особенностей деятельности и финансово-экономического положения ИБ РАН, социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4) создания в ИБ РАН условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов по охране труда;
- 5) повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- 6) создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе ИБ РАН;
- 7) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Работодателя и Работников.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех Работников, вступивших в трудовые отношения с Работодателем.

РАЗДЕЛ II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. На основании настоящего Коллективного договора Стороны принимают на себя следующие обязательства в трудовых отношениях, и иных непосредственно связанных с ними отношениях:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать нормы трудового и иного законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов, изданных органами государственной власти по вопросам их компетенции, соглашений и иных документов, действие которых распространяется на ИБ РАН в установленном законами порядке, а также положения Устава ИБ РАН, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов ИБ РАН и условия индивидуальных трудовых договоров;

- 2) предоставлять Работникам ИБ РАН работу, обусловленную их индивидуальными трудовыми договорами;
- 3) соблюдать права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, в соответствии с квалификацией Работников, сложностью труда, количеством и качеством выполненной ими работы;
- 4) содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки эффективно работающих научных работников и структурных подразделений ИБ РАН. Принимать установленные действующим законодательством меры по защите и охране прав ИБ РАН на результаты интеллектуальной деятельности, в том числе на служебные изобретения Работников;
- 5) выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату в полном размере в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- 6) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 7) обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, тепловой энергией, водоснабжением и водоотведением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансово-экономических возможностей ИБ РАН;
- 8) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 9) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- 10) информировать профсоюзный комитет о смете расходов ИБ РАН, устанавливать объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения профсоюзного комитета;
- 11) внедрять, поддерживать и развивать современные информационные технологии, системы документооборота (в т.ч. электронного документооборота) и обеспечивать доступ к средствам связи (телефон, факс, электронная почта, локальная сеть, сеть «Интернет») и копирования, а также пересылку почтовых отправлений служебного назначения;
- 12) обеспечивает реализацию прав Работников на участие в управлении ИБ РАН посредством участия представителей Работников на заседании органов управления ИБ РАН при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 ТК РФ, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями Работников в указанные органы управления;
- 13) участвовать в рамках своих полномочий в мероприятиях, программах, направленных на повышение уровня жилищного обеспечения работников и повышения уровня жилищных условий работников, а именно создавать жилищные комиссии, делегировать своих представителей в члены жилищных комиссий иных организаций, направлять ходатайства в органы государственной власти, местного самоуправления и организации по соответствующим вопросам;
- 14) содействовать привлечению и закреплению в ИБ РАН молодых ученых и специалистов;
- 15) защищать и представлять интересы работников в вышестоящих органах власти и организациях по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных фондов, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки и обеспеченности деятельности ИБ РАН;
- 16) предоставлять по запросу Профсоюзного комитета ИБ РАН информацию о финансовом положении, распределении средств по структурным подразделениям Института, об участии ИБ РАН в создании различных коммерческих организаций, а также

сдаче объектов недвижимого имущества ИБ РАН в аренду и безвозмездное пользование (ссуду);

17) предусматривать в локальных нормативных актах положения о защите трудовых прав Работников из числа молодежи, в том числе о формировании и обучении кадрового резерва из числа молодежи, о закреплении наставников за Работниками из числа молодежи, об обеспечении гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, а также допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;

18) не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

19) оповещать коллектив о мероприятиях, проводимых по инициативе вышестоящей организаций, не позднее чем через 3 (три) дня после получения соответствующей информации:

- о предстоящем массовом сокращении работников;
- о реорганизации Института и его структурных подразделений;
- о полной или частичной приостановке деятельности ИБ РАН, его структурных подразделений.

20) принимать по согласованию или с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН локальные нормативные акты, для которых ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен такой порядок принятия.

2.1.2. Работники обязуются:

1) добросовестно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ИБ РАН;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать установленные нормы труда и режим труда;

5) соблюдать требования и правила по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

11) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

12) не совершать действий (бездействий), нарушающих права и законные интересы других Работников и Работодателя, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в ИБ РАН;

13) соблюдать этику делового общения, Кодекс этики и служебного поведения работников ИБ РАН.

14) соблюдать режим экономии электроэнергии, воды, телефонного и Интернет трафиков, а также других ресурсов ИБ РАН;

15) соблюдать требования действующего законодательства в области информации, информационных технологий, защиты информации, в том числе обязательные к исполнению требования о конфиденциальности информации (сведений, составляющих персональные данные граждан, коммерческую тайну, служебную тайну, профессиональную тайну и иную тайну), иные установленные Работодателем в соответствии с федеральными законами ограничения доступа к информации, к порядку ее предоставления или распространения;

16) соблюдать нормы законодательства Российской Федерации, Устава ИБ РАН, настоящего Коллективного договора и локальных актов ИБ РАН, непосредственно связанные или затрагивающие трудовую и иную деятельность Работника.

2.1.3. Первичная профсоюзная организация ИБ РАН в лице Профсоюзного комитета ИБ РАН, обязуется:

1) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

2) оказывать членам профсоюза помощь по вопросам применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров и соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Работников и Работодателя, предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе ИБ РАН;

4) содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

5) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6) участвовать в работе комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда Работников;

7) делегировать своих представителей и входить на паритетной основе в состав комитета (комиссии) по охране труда;

8) обеспечивать участие своих представителей в проведении аттестации Работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством;

9) способствовать эффективной деятельности ИБ РАН всеми возможными методами и способами;

10) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

11) представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

12) принимать участие в разработке локальных нормативных актов ИБ РАН касающихся вопросов обеспечения жильем Работников ИБ РАН, в деятельности жилищной комиссий ИБ РАН по вопросам предоставления работникам ИБ РАН жилья, в составлении списков работников ИБ РАН, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов (ЖСК), а также списков работников претендующих на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программой «Жилище».

13) в рамках своей компетенции принимают меры по защите интересов Работников ИБ РАН в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления, а также подведомственными им структурами, любых объектов имущественного комплекса ИБ РАН (включая жилищный фонд, в том числе служебные жилые помещения, общежития и другие), земель, на которых они расположены, учитывая, что данные объекты недвижимого имущества служат интересам и удовлетворению потребностей Работников, являются материальной базой для реализации социальных программ.

14) контролировать соблюдение требований законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

15) выходить к Работодателю с предложениями о приостановке (отмене) управленческих решений, локальных нормативных актов, противоречащих законодательству Российской Федерации и принятых без необходимого согласования или учета мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН (ст. 372 ТК РФ), в случае если такой порядок принятия локальных нормативных актов установлен ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными актами или настоящим Коллективным договором;

16) выражать мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции по труду и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

17) осуществлять контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

18) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

19) выходить к Работодателю с предложениями по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, по совершенствованию обязательств коллективного договора, регулированию рабочего времени и времени отдыха, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

20) предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль над обеспечением занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

21) осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты

труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Институте, требовать устранения выявленных нарушений;

22) добивается роста финансирования ИБ РАН возможными способами и методами. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

23) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и их семей.

2.1.4. Стороны, принимая на себя обязательства по настоящему Коллективному договору, руководствуются принципом приоритетности совместной работы в сфере молодежной политики, в том числе:

1) в проведении работы с молодежью с целью сохранения молодежи в ИБ РАН;

2) в содействии трудоустройству, повышении квалификации и карьерному росту молодежи, развитии ее творческой и социальной активности;

3) в обеспечении правовой и социальной защищенности молодежи, создании необходимых условий труда;

4) в активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитании здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

5) в определении и согласовании условий соглашения, заключаемого между Работодателем и представителями молодых ученых и специалистов ИБ РАН по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов.

Стороны, в целях развития и реализации положений пункта 2.1.4 настоящего Коллективного договора и пункта 2.1.11 Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015 - 2018 годы договорились оформлять договоренности с представителями молодых ученых и специалистов ИБ РАН – Советом молодых ученых и специалистов ИБ РАН по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде **Соглашения об обеспечении защиты прав молодых ученых и специалистов ИБ РАН (Приложение №1 к Коллективному договору)**.

Стороны обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов.

Стороны обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в ИБ РАН, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников ИБ РАН.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения возникают между Работниками и Работодателем на основании трудовых договоров, заключаемых ими в соответствии с ТК РФ. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом ИБ РАН, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом ИБ РАН определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности;

назначения на должность или утверждения в должности, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом ИБ РАН;

судебного решения о заключении трудового договора;

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, а также в иных случаях, установленных законом.

3.2. Трудовые отношения между Работодателем и работниками Института определяются действующим законодательством и настоящим Коллективным договором на принципах социального партнерства.

3.3. Социальное партнерство осуществляется посредством: коллективных переговоров; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников ИБ РАН; участия представителей работников в управлении ИБ РАН и в досудебном разрешении трудовых споров. Стороны Коллективного договора согласились обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов локальных правовых актов, затрагивающих интересы Работников ИБ РАН. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и производительности труда.

3.4. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ИБ РАН регламентируют **Правила внутреннего трудового распорядка ИБ РАН (Приложение №2 к Коллективному договору)**.

3.5. Трудовые отношения при поступлении на работу в ИБ РАН оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Срочный трудовой договор заключается 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. Срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, указанными в ст.59 ТК РФ, а также при выполнении работы в рамках договоров, контрактов и грантов, заключенных ИБ РАН на определенный срок.

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора с работниками государственных учреждений согласно Приложению №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Работодатель и Работники определяют содержание условий трудовых договоров с учетом положений нормативных правовых актов, соглашений в сфере социального партнерства, настоящего Коллективного договора, Устава ИБ РАН, локальных нормативных актов ИБ РАН.

3.7. Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, а также с учетом рекомендаций уполномоченного органа государственной власти Российской Федерации, обеспечивает заключение в письменной форме трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки,

предусматривающие, в том числе, обязательные условия оплаты труда (размер оклада, размер выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера).

3.8. Работники, принятые на работу по срочному трудовому договору, имеют социальные гарантии и права наравне с Работниками, с которыми заключен договор на неопределенный срок.

В случае если трудовой договор с работником, избираемым по конкурсу, не может быть заключен на неопределенный срок, трудовой договор с ним может заключаться на сроки: 1, 2, 3, 4, или 5 лет.

3.9. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, в установленном порядке могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств ИБ РАН, а также иные условия, не ухудшающие положения Работника.

3.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящем изменении условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада, размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение соглашений (дополнительных соглашений) об изменении условий трудового договора.

3.11. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ИБ РАН, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

3.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.13. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан руководствоваться профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, то в части указанных требований обязательным для применения Работодателем является соответствующий профессиональный стандарт.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

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

3.15. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

3.16. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.17. Трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Расторжение трудового договора с работником ИБ РАН по инициативе Работодателя осуществляется с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации ИБ РАН. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству таких работников с привлечением органов государственной службы занятости.

3.18. Стороны совместно содействуют занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров, для чего:

- 1) совместно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников (в том числе высвобождаемых);
- 2) при проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений Работников ИБ РАН;
- 3) Работодатель выполняет требование о своевременном не менее, чем за три месяца и в установленном объеме предоставления органам службы занятости и Профсоюзному комитету ИБ РАН информации о возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации ИБ РАН.

Для целей настоящего Коллективного договора увольнение считается массовым в следующих случаях сокращения численности или штата Работников в количестве:

а) 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

б) 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

в) 250 и более человек в течение 90 календарных дней, а также в иных случаях, установленных законом;

4) содействуют созданию совета молодых ученых и других работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, местного самоуправления, юридическими и физическими лицами;

5) в рамках своей компетенции разрабатывают меры по:

а) развитию фундаментальных научных исследований;

б) формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;

в) развитию профессионального потенциала молодежи;

б) Работодатель соблюдает установленные для трудоустройства инвалидов квоты, и иные требования действующего законодательства.

3.19. Стороны исходят из необходимости способствовать:

сохранению количества рабочих мест научных работников;

проведению с Профсоюзным комитетом ИБ РАН консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ИБ РАН, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

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

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата ИБ РАН, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- одинокие матери или одинокие отцы, имеющие и воспитывающие детей, не достигших 16-летнего возраста;

- работники, направленные на обучение Работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы.

Если все работники, сокращаемые при сокращении численности или штата имеют преимущественное право остаться на работе, то оставлению на работе подлежат те из них, кто одновременно подпадает под несколько названных выше категорий.

В ситуации, когда преимущественного права на оставление на работе не выявлено, Работодатель может отдать предпочтение любому из работников.

3.21. При наличии финансовых возможностей, в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику, по решению Работодателя может быть выплачено выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ИБ РАН определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация ИБ РАН обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в ИБ РАН в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.3. Для работников ИБ РАН (при наличии финансирования специальной оценки условий труда), для которых условия труда на рабочих местах 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 3 степени вредности;

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

- не более 30 часов в неделю для Работников, условия труда которых отнесены к опасным;

- продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

4.5. Выходными днями в ИБ РАН являются суббота и воскресенье.

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

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора ИБ РАН или уполномоченного им лица с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом ИБ РАН, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН или трудовым договором.

4.6. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой за счет средств социального страхования.

4.7. Минимально допустимая продолжительность перерыва для отдыха и питания, не включаемого в рабочее время, установлена в размере 30 минут, максимальная - 90 минут.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ИБ РАН продолжительностью 28 календарных дней.

Научным работникам ИБ РАН, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня. Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику отпусков, утверждаемому в ИБ РАН с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета ИБ РАН.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работник имеет право на перенесение времени начала отпуска по согласованию с Работодателем.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.10. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей (предпочтительно – первая) этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.11. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для

их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены с согласия Работодателя в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что декларируется в настоящем пункте Коллективного договора.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по двум причинам из указанных, Работник имеет по отношению к Работодателю преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

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

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

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

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

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

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

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем (особым режимом работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 6 календарных дней.

Директору ИБ РАН режим ненормированного рабочего дня и количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим полномочия учредителя ИБ РАН. Для других должностей работников ИБ РАН с ненормированным рабочим днем правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в *(Приложении №3 к Коллективному договору)*.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий, конкретного работника устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда, трудовым договором, настоящим Коллективным договором (*Приложение №4 к Коллективному договору*).

4.18. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией в следующем порядке, в размерах и на условиях:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным, в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами.

4.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые из бюджетных средств отпуска предоставляются работникам с продолжительным непрерывным стажем работы в ИБ РАН:

при стаже от 10 до 15 лет – 2 календарных дня,

при стаже от 15 до 20 лет – 3 календарных дня,

при стаже 20 лет и больше – 4 календарных дня.

Работники имеют право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска продолжительностью до 3 календарных дней с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

б) свадьбой детей – 2 календарных дня;

в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;

г) рождением ребенка – 3 календарных дня;

д) при наличии в семье двух и более детей до 12 лет - 2 календарных дня в год.

е) при наличии в семье работника ребёнка, осваивающего программы начального общего образования – 3 календарных дня (01 сентября – День знаний, 25 мая – Последний звонок и в конце декабря для Новогоднего праздника в школе).

4.20. Работодатель вправе предоставлять научным работникам творческий оплачиваемый отпуск для написания кандидатских (до 3-х мес.) и докторских (до 6 мес.) диссертаций с обязательным отчетом о проделанной работе на Ученом совете ИБ РАН.

4.21. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами ИБ РАН, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей, осваивающих программы начального общего, основного общего или среднего общего образования – один день (01 сентября – День знаний).

Научный работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года в связи с его выездом за рубеж для выполнения работ, связанных с выполнением государственного задания ИБ РАН. Повторное обращение по данным основаниям регулируется Положением о порядке выезда в зарубежные командировки сотрудников ИБ РАН.

4.23. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в ИБ РАН в тех случаях, когда длительность производственного процесса (длительность эксперимента, технологического или иного рабочего процесса) превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования (научного оборудования, приборной базы и т.д.), энергетических, материальных и иных ресурсов, а также для увеличения объема выполняемых работ или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работодатель в связи с производственной необходимостью уточняет и изменять действующие графики сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.24. Право на работу в режиме неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) имеют:

- беременные женщины,
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- участники и ветераны Великой Отечественной войны,
- штатные работники ИБ РАН (при стаже работы в ИБ РАН больше 20 лет),
- работники, сочетающие работу с обучением или преподаванием;
- иные категории работников, установленные настоящим Коллективным договором и законодательством Российской Федерации.

Другим категориям работников, по соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.25. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4.26. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.27. В случае привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные или нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе в режиме гибкого рабочего времени, работе в режиме неполного рабочего времени, сменной работе в рамках своих прав и обязанностей Работодатель и Работники обязаны соблюдать порядок, процедуру и иные условия привлечения к такой работе (в том числе условия предоставления и размеры выплат) установленные законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников ИБ РАН, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН.

5.2. Средства фонда оплаты труда (ФОТ) направляются на выплату заработной платы Работникам, на обеспечение выплаты предусмотренных законодательством доплат за ученые степени докторам и кандидатам наук, а также выплату обязательных выплат компенсационного характера.

5.3. Средства ФОТ Работников используется только по целевому назначению. Не допускается использование средств указанного фонда на другие цели.

5.4. Порядок и условия оплаты труда всех категорий работников ИБ РАН, в том числе порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены в **Положении об оплате труда работников ИБ РАН (Приложение №5 к Коллективному договору)**.

5.5. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников ИБ РАН в Положении об оплате труда работников ИБ РАН утверждены показатели и критерии эффективности работы (деятельности работников).

Показатели и критерии эффективности работы (деятельности работников) дополнительно могут устанавливаться Работодателем в локальных нормативных актах при учете следующих основных принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ИБ РАН, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН (принцип прозрачности).

5.6. В целях установления выплат стимулирующего характера оценка основных достижений, анализ показателей эффективности работы (деятельности) научных

работников проводится в виде конкурсов научных работ также по иным показателям и критериям эффективности деятельности научных и иных работников ИБ РАН в соответствии с Положением об оплате труда работников ИБ РАН.

5.7. Работодатель обязуется разъяснять каждому вновь зачисленному Работнику условия оплаты труда. Оплата труда Работников ИБ РАН производится в соответствии с законодательством о заработной плате и нормативными документами, регламентирующими оплату труда в учреждениях, подведомственных ФАНО России, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами ИБ РАН.

5.8. Стороны Коллективного договора принимают участие в разработке и совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников ИБ РАН, с учетом необходимости создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.9. Выплата заработной платы Работникам ИБ РАН производится не реже чем каждые полмесяца - 17-го числа отчетного месяца и 2-го числа месяца, следующего за отчетным, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

5.11. В пределах выделенных бюджетных ассигнований Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.12. Заработная плата выплачивается Работникам в месте выполнения ими работы либо переводится на счет работника открытый в кредитной организации (на зарплатную банковскую карту работника), указанный в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в статье 142 ТК РФ.

Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

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

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

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

Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 ТК РФ), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.15. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.16. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.17. Оплата труда Работников ИБ РАН, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.18. Конкретные размеры повышения оплаты труда Работникам ИБ РАН, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда установлены в **Перечне рабочих мест ИБ РАН, условия труда на которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда и за работу на которых работникам устанавливается повышение оплаты труда (Приложение №4 к Коллективному договору).**

5.19. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из необходимости выделения средств на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобразования России от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» в части, не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.20. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБ РАН. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.21. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, ИБ РАН самостоятельно определяют направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на: установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей; укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.2. Работодатель имеет право при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности направлять их для развития кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха работников ИБ РАН, а также на развитие социальной сферы.

6.3. Работодатель имеет право при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществлять меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, а также отчислять денежные средства на счет Первичной профсоюзной организации ИБ РАН на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов организаций, подведомственных ФАНО России и иных организаций.

6.4. Работодатель имеет право предоставлять движимое и недвижимое имущество для организации и проведения научно-просветительских, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий с участием работников ИБ РАН.

6.5. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для прохождения работниками ИБ РАН диспансеризации.

6.6. Первичная профсоюзная организация ИБ РАН содействует организации и проведению научно-просветительских, культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий среди работников ИБ РАН и членов их семей и, при наличии возможностей, выделяет на эти цели денежные средства из своего бюджета.

6.7. Работодатель для реализации и осуществления предусмотренных настоящим Коллективным договором и локальными актами ИБ РАН мероприятий и деятельности молодых ученых и специалистов ИБ РАН, в том числе Совета молодых ученых и специалистов ИБ РАН, имеет право предоставлять движимое и недвижимое имущество, а также денежные средства (при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности).

6.8. Работодатель при направлении им работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.9. Работодатель имеет право при наличии дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности оказывать помощь участникам войны, сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей

вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев.

6.10. Работодатель обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве в размере двухмесячного должностного оклада (тарифной ставки).

6.11. Профсоюзный комитет ИБ РАН оказывает материальную помощь членам профсоюза и неработающим пенсионерам, бывшим сотрудникам ИБ РАН из средств своего бюджета, по их личному заявлению, в размерах, определяемых решением Профсоюзного комитета ИБ РАН в следующих случаях:

- 1) по смерти работника или ближайших родственников работника;
- 2) по выходе на пенсию;
- 3) по случаю рождения ребенка работника;
- 4) на оплату операций, протезирование зубов, дорогостоящих лекарств и по болезни;
- 5) на приобретение одежды детям – выпускникам школ и первоклассникам;
- 6) на частичную оплату санаторно-курортных путевок, занятий в оздоровительных группах города.

6.12. Работодатель способствует увеличению численности молодежи, ее профессиональному росту, в том числе на должностях заведующих подразделениями, оказывает помощь аспирантам и лицам, прикрепленным к ИБ РАН для написания и защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.

6.13. Работодатель содействует предоставлению транспорта для работников ИБ РАН в связи с особыми семейными обстоятельствами или производственной необходимостью:

- 1) со смертью сотрудника или его близких родственников;
- 2) с необходимостью медицинского обследования тяжелообольного вне города;
- 3) с переездом в новое жилое помещение малообеспеченных работников.

6.14. Стороны договорились о том, что совместно обязуются:

- способствовать организации системы общественного питания в ИБ РАН;
- по мере возможности обеспечивать детей работников путевками в летние и загородные детские лагеря;
- содействовать организации культурно-просветительных мероприятий для работников ИБ РАН;
- рамках своих полномочий осуществлять учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлять служебные жилые помещения или жилые помещения в общежитиях согласно жилищному законодательству Российской Федерации и Порядку предоставления служебных жилых помещений или жилых помещений в общежитиях в организациях, подведомственных ФАНО России;

6.15. Работникам Института, зачисленным в постоянный штат после окончания стажировки и аспирантуры (за исключением прикомандированных стажеров и целевых аспирантов), при постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий учитывается весь срок пребывания в аспирантуре или на стажировке при наличии заявления до получения постоянной прописки; при этом рассматривать срок пребывания в очной аспирантуре для молодых специалистов как срок занятия научной деятельностью (при учете стажа научной деятельности, дающего право на получение сертификатов РАН на жилье).

6.16. Учет сотрудников, имеющих право на первоочередное улучшение жилищных условий. Кадровые сотрудники, проработавшие в институте 15 и более лет и имеющие менее 7 кв. м. жилой площади на члена семьи, имеют право на постановку, как в общую, так и в льготную очередь. Выделять в льготную очередь 10% от получаемой Институтом по квоте жилой площади.

6.17. При получении жилья по договору социального найма учитываются изменения составе семьи, касающиеся ближайших родственников (мужа, жены, детей). Остальные изменения могут быть приняты во внимание и учтены по усмотрению Профкома Института и Работодателя

6.18. Списки сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, утверждаются Профкомом и Работодателем и вывешиваются на специальном стенде. Списки работников, которым намечено предоставить жилую площадь, утверждаются на расширенном заседании Профкома совместно с Работодателем.

6.19. При переводе сотрудников из других институтов по распоряжению вышестоящих организаций, срок учета нуждаемости в улучшении жилищных условий по прежнему месту работы может быть учтен только в случае предварительного (до перевода) согласия Профкома и Работодателя.

6.20. Сотрудники и молодые специалисты, не имеющие жилья, имеют приоритетное право на получение жилья из освобождающегося жилого фонда.

6.21. Поселение в общежитие ДАС учащихся (в том числе аспирантов ИБ РАН и магистрантов Биотехнологического факультета МГУ) производится на койко-места, выделенные Президиумом Пущинского научного центра, на срок обучения на основании приказа по Институту.

6.22. Решение о поселении сотрудников Института и членов их семей по договору коммерческого найма или найма жилого помещения в общежитии ДАС принимается на совместном заседании Администрации и Профкома Института. Регистрация и поселение в ДАС производятся на основании распоряжения председателя ПНЦ РАН в установленном порядке.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны признают приоритет сохранения жизни и здоровья работников как главного направления политики в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

7.2. Работодатель в целях улучшения условий труда, соблюдения его безопасности и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
 - безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов
 - применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- (Приложение №6,7)**

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (**Приложение №7**)

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

- участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях

(пожары, взрывы и т.п.);

- выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, предусмотренных в разделе «Социальные гарантии, льготы и компенсации» настоящего Коллективного договора;

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- предоставление работникам службы охраны труда и иным работникам (по их запросам) доступа к справочно-правовым или иным информационным системам и базам, в которые в электронном виде включены нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации. В случае отсутствия указанных документов Работодатель обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- запрет выполнения опасных или вредных для здоровья работ в помещениях, не оборудованных для этих целей;

- проведение планово-предупредительных ремонтов оборудования, в том числе лабораторного, экспериментального, электроустановок и вентиляционных систем в соответствии с графиком;

- проведение технического освидетельствования лифтов, грузоподъемных механизмов, сосудов и аппаратов, работающих под давлением в соответствии с правилами эксплуатации;

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, приспособлениями, инвентарем;

- периодическое обучение работников безопасным приемам и методам труда;

- проведение сотрудникам предварительного (вводного и на рабочем месте), периодического и внеплановых инструктажей по охране труда, пожарной, промышленной, радиационной и экологической безопасности. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, а также в иных случаях предусмотренных статей 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- лаборатории и другие структурные подразделения Работодателя аптечками, систематическое (1 раз в год) пополнение аптечек медикаментами по установленному отделом Охраны труда списку;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

- информации о выходе в свет новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, изменениях и дополнениях к ним;

- обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организацию сбора, централизованного хранения и безопасную утилизацию устаревших (отработанных) химреактивов, использование которых по прямому назначению является нецелесообразным;

- проводить ремонт рабочих помещений за счет средств Института;

- правовую защиту интересов работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.3. За работу на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда (т.е. на работах с вредными условиями труда) Работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко.

По письменному заявлению Работника выдача молока Работнику может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Нормы и условия бесплатной выдачи молока, порядок осуществления компенсационной выплаты (предусмотренной частью 1 статьи 222 ТК РФ), устанавливаются в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и осуществляется один раз в год. По результатам проведенной индексации, Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета ИБ РАН, издается приказ об индексации размера денежной выплаты взамен выдачи молока.

7.4. Работодатель обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников. Конкретный размер средств на

указанные цели определяются Соглашением об охране труда ИБ РАН (**Приложение №9 к Коллективному договору**).

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ, ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИБ РАН И ЕЁ ЧЛЕНОВ

8.1. В целях соблюдения прав и гарантий деятельности профсоюзов, Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, Профсоюзного комитета ИБ РАН, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- соблюдает права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, способствуют её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию иных первичных профсоюзных организаций;

- безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету ИБ РАН, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюзного комитета ИБ РАН и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и доступ к справочно-правовым системам, содержащим необходимые нормативные правовые документы;

- не препятствует представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении ИБ РАН и подразделений ИБ РАН, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав;

- предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников;

- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзов, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;

- содействует Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2. Работодатель признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных представителей Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в ИБ РАН совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

- увольнение по инициативе Работодателя председателя и заместителей председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя и заместителей председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденных от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

8.3. Члены Профсоюзного комитета ИБ РАН, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых инспекций труда Профсоюзов, представители Первичной профсоюзной организации ИБ РАН в создаваемых совместно с Работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.4. Стороны договорились, что лица, включая членов Первичной профсоюзной организации ИБ РАН, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

8.5. Члены Профсоюзного комитета ИБ РАН, не освобожденные от основной работы в ИБ РАН, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Работа на выборной должности председателя Профсоюзного комитета ИБ РАН и в составе Профсоюзного комитета ИБ РАН признается значимой для деятельности ИБ РАН и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке Положения об оплате труда работников ИБ РАН.

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав Профсоюзного комитета ИБ РАН, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ИБ РАН или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Межотраслевого соглашения.

РАЗДЕЛ IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и действует с момента подписания его представителями Сторон – «27» апреля 2017 года по «26» апреля 2020 года включительно.

9.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Законом Московской области может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров. В этом случае Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в указанный орган.

9.4. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.5. При осуществлении регистрации Коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям Сторон, подписавшим настоящий Коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

9.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке приостановить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.7. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

9.8. При наступлении обстоятельств, требующих изменения и дополнения условий настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление об инициировании переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.9. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.3. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.4. Полномочные представители Сторон не реже одного раза в год проверяют выполнение условий Коллективного договора.

РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязан ознакомить всех работников, а также лиц, вновь принимаемых на работу в соответствии с настоящим Коллективным договором под роспись.

11.2. Работодатель также обязуется довести текст Коллективного договора до Работников путем его размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» – <http://home.protres.ru>.

11.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором. При смене собственника, иного правообладателя имущества, закрепленного за ним на вещных правах, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав на это имущество. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.4. При реорганизации или смене формы собственности любая из Сторон настоящего Коллективного договора имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок

до трех лет. При ликвидации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.5. Изменение обязательств, вытекающих из настоящего Коллективного договора, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

11.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются обеими Сторонами путем переговоров.

11.7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015 - 2018 годы, применяются с даты вступления их в силу.

11.8. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

11.9. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

11.10. Неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора являются следующие приложения:

Приложение №1 - Соглашение об обеспечении защиты прав молодых ученых и специалистов.

Приложение №2 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №3 - Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем и перечень профессий работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня;

Приложение №4 - Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда

Приложение №5 - Положения об оплате труда работников ;

Приложение №6 – Перечень профессий для выдачи спецодежды.

Приложение №7 – Перечень профессий на бесплатное получение мыла.

Приложение №8 – Периодические медицинские осмотры.