

580

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института биологии развития РАН (ИБР РАН)**

**на период с 29 сентября 2022 г. до 29.09.2025 г.**

От Работодателя:

Директор Института  
доктор биологических наук,  
чл.-корр. РАН



Васильев А.В.

"29" сентября 2022 г.

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Института



Маркитантова Ю.В.

"29" сентября 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 580 от 29.09.2022 г. *М. Ресур*  
*с заключением на 2 стр. 1*

**Коллективный договор  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН**

**на период с 29 сентября 2022 г. до 29 сентября 2025 г.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее – «Институт») и заключенным между Работниками и Работодателем на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (Регистрационный номер 1./21-23.), Устава Института.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН на 2022-2025 годы являются:  
**Работодатель** – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН в лице директора Института Васильева Андрея Валентиновича, действующего на основании Устава Института (далее «Работодатель»);  
**Работники** Института (далее – «Работники»), представляемые Первичной профсоюзной организацией Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН, далее «Профсоюз», действующей на основании Положения, в лице ее председателя Маркитантовой Юлии Владимировны
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
  - установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
  - повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создание благоприятного климата в коллективе;
  - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

- 1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Института, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.
- 1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Института независимо от стажа работы, ее характера и занимаемой должности и, обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – «Профком»).
- 1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора на основании приказа создается комиссия из наделенных полномочиями представителей сторон (статья 35 ТК РФ), состав которой указан в приложении к Коллективному договору (Приложение №1). Представители сторон определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п.
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 41, 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.
- 1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.11. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу, под роспись, доводят совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), в т.ч. посредством размещения его в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Института.

- 1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, изменения наименования, изменения типа государственного учреждения) Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником Института. Настоящий Коллективный договор также сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13. 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.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место; соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью и интенсивностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Институтом в формах предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми доступными, не запрещенными действующим законодательством способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- заключение трудового договора или дополнительного соглашения к действующему трудовому договору, в котором может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на рабочем месте - стационарно). Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

**2.2. Работники обязаны (ч. 2 ст. 21 ТК РФ):**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- 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;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю подразделения о возникновении чрезвычайной 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).

**2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 214.2 ТК РФ; абз. 5 ч. 1 ст. 22 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ), и нормативными правовыми актами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных Правил, действующих в Институте;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.
- в целях контроля за безопасностью работ вести дистанционную видеофиксацию производственного процесса, обеспечивать хранение полученной информации (ст. 214.2 ТК РФ), предварительно уведомив сотрудников о том, что ведется наблюдение (ст. 216.2 ТК РФ). Порядок использования видеосистем утверждается локальным нормативным актом работодателя, с которым ознакомлены все работники; при организации наблюдения соблюдается право работников на неприкосновенность частной жизни – фиксируются только обстоятельства, связанные с выполнением ими трудовых функций.
- переводить Работника на дистанционную работу по инициативе Работника или Работодателя (перевод Работника на дистанционную работу регламентируется ТК РФ, иным действующим законодательством РФ, Положением о дистанционной работе). Такой перевод может быть осуществлен по соглашению Сторон, если между Сторонами достигнуто взаимопонимание и согласие по всем существенным условиям изменения обычных условий труда.
- Работодатель вправе требовать предоставления от Работника ежеквартального отчета о выполненной работе. Отчет предоставляется в произвольной форме с обязательным указанием следующей информации: перечень задач, которые должен выполнить Работник, анализ проделанной работы, планы на следующий отчетный период.
- Работодатель вправе потребовать у Работника предоставления отчета за любой период дистанционной работы по вышеприведенной форме. Требование о внеплановом отчете направляется Работодателем Работнику не позднее, чем за два рабочих дня.

#### 2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209, СТ. 218 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ);
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии института; доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации предложения по изменению нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам научных и иных подразделений;
- ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о средней заработной плате по категориям Работников (научные работники, ИТР, служащие, рабочие);
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Институтом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансовых возможностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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 правовыми актами;

- информировать Профком о смете расходов института, устанавливая объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения Профкома;

- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность общеинститутских служб в части, касающейся условий и оплаты труда Работников;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. **Профком**, как представитель Работников, обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться улучшений условий труда Работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- обеспечивать контроль за выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

- оказывать Работникам помощь в изучении ТК РФ и иной нормативной документации по вопросам условий оплаты и охраны труда;

- содействовать устранению социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров

(конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза, с учетом финансовых возможностей.

В период действия договора, в случае его выполнения, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

- 2.6. Порядок хранения и использования персональных данных Работников (Приложение № 3) устанавливается Работодателем с соблюдением требований ТК РФ. Обработка персональных данных осуществляется с согласия Работника в форме, предусмотренной ч. 4 ст. 9 Федерального Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.
- 2.7. Локальные нормативные акты Института, содержащие нормы трудового права и трудовые договора не должны ухудшать положение Работников, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с профсоюзом.
- 2.8. Стороны Коллективного договора обязуются ежегодно утверждать и выполнять план согласованных сторонами конкретных целевых мероприятий.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора, с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у

Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

- 3.3. Работодатель, совместно с Работником, определяют условия трудового договора. Обязанности Работника оформляются в трудовом договоре в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 27.03.2018), а также Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон, в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному в письменной форме.
- 3.4. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.
- 3.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.
- 3.6. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.
- 3.7. В целях сохранения непрерывности научной деятельности, допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, при приеме на работу по совместительству, на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.
- 3.8. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае, действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- 3.9. При переводе на должность научного работника, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

- 3.10. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые Положением об Аттестации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.
- 3.11. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- 3.12. При приеме на работу Работодатель или начальник отдела кадров до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, действующими в Институте.
- 3.13. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.
- 3.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.
- 3.15. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытательном сроке, с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят на работу без испытания. Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-и месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате

испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

- 3.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.
- 3.17. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при корректировке), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.82 ТК РФ).

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Система оплаты труда Работников Института и руководителя ИБР РАН разработана в соответствии с Положением об оплате труда Работников Института Биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (Приложение № 4, Положение об оплате труда). Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее соответственно - Положение, ИБР РАН) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя ИБР РАН.
- 4.2. Система оплаты труда работников ИБР РАН устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- 4.3. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников ИБР РАН формируется из финансового обеспечения ИБР РАН.
- 4.4. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и интенсивности условий выполняемой работы, выполнения показателей, определенных в положении об оплате труда (Положение об оплате труда) Заработная плата включает в себя:
  - должностные оклады;
  - выплаты за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/ соискателем/докторантом);
  - выплаты стимулирующего характера;
  - выплаты компенсационного и стимулирующего характера за особые условия и интенсивность труда.
- 4.5. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.
- 4.6. Ежемесячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ.
- 4.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом, рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не может считаться основанием для замены и пересмотра норм труда.
- 4.8. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, установленной по инициативе Работника, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей. Размер должностного оклада должен увеличиваться при индексации или иной корректировке размеров оплаты труда, в соответствии с вновь принимаемыми нормативными актами.

- 4.9. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением заключенным с Работодателем, с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 50% его должностного оклада.
- 4.10. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы назначается доплата в соответствии с заработной платой заменяемого Работника пропорционально отработанному времени.
- 4.12. Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемой 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.
- 4.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.14. Оплата труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
- 4.15. За Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.
- 4.16. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на нижеоплачиваемую работу, у Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с увечьем полученным при исполнении трудовых функций, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, –

до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления Работника.

- 4.17. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.
- 4.18. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.  
Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся, по их заявлению, на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет.
- 4.19. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца выплачивается 40% месячной зарплаты 18-го числа текущего месяца и за вторую половину месяца 60% – 3-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.20. При выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок в бумажном или электронном виде. Форма расчетного листка согласно ст. 136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 4.21. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законодательными актами.
- 4.22. Средняя заработная плата для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г. Для расчета средней заработной платы Работников, работающих на бюджетных ставках, учитываются все выплаты из бюджетных средств. В этот расчет входят выплаты из внебюджетных источников (грантов и иных) только в случае, если в смете расходов по гранту указаны затраты на оплату очередных и дополнительных отпусков. Для расчета средней заработной платы Работников, работающих на внебюджетных ставках, учитываются все выплаты, полученные ими из внебюджетного финансирования по договорам, приносящим доход деятельности. Отпускные Работникам, работающим на внебюджетных ставках, выплачиваются из средств договора, в рамках которого они работают.
- 4.23. Работодатель обязуется выплачивать Работникам следующие компенсационные выплаты в размере:  
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 4% от

- должностного оклада (Раздел № 7 Коллективного договора);
- за секретность от 10 до 50% от оклада;
  - за выполнение работ в дискомфортных условиях труда (уборка туалетов и иное) – до 30% от оклада;
  - за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/соискателем/докторантом) исходя из ставки (за 1 час) кандидату наук – 450 руб., доктору наук – 550 руб.
- 4.24. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам и руководителям научных подразделений формируются из средств федерального бюджета. Указанные надбавки устанавливаются для обеспечения более тесной связи оплаты труда работников Института с их личным вкладом в развитие науки за конкретные результаты деятельности, с учетом объема сложности возложенных на них обязанностей и инициативу в работе (Приложение № 4).
- 4.25. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД) научных Работников. Методика определения ПРНД научных Работников и порядок его учета отражены в соответствующем Положении Института, разрабатываемом Комиссией по ПРНД и утверждаемом Ученым советом Института. Выплата ПРНД может производиться из любых источников финансирования Института (как бюджетных, так и внебюджетных средств).
- 4.26. Решение о выплате премий научным Работникам принимается с учетом мнения руководителей структурных подразделений и первичной профсоюзной организации. При выплате премий учитывается квалификация Работников, сложность и интенсивность выполняемых ими трудовых обязанностей, результативность труда, успешность научного руководства.
- 4.27. Молодым ученым, работающим в должности научного Работника по основному месту работы, назначаются надбавки за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований. На эти цели направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 60% от суммы должностных окладов молодых ученых (Постановление Президиума РАН № 86).
- 4.28. Выплаты стимулирующего характера Работникам, выполняющим общие функции по содержанию материально-технической базы и другие задачи поддержания работоспособности и жизнедеятельности систем Института, могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год (Приложение № 4).
- 4.29. Возмещение суточных командировочных расходов и полевого довольствия, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации согласно ст. 168 ТК РФ и ст. 217 НК РФ,

осуществляется в максимальном не облагаемом налогом размере, если иное не определено условиями расходования средств из конкретных финансовых источников.

- 4.30. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 4.31. При изменении системы оплаты труда Работников Института, заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

## 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата Работников, выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.
- 5.2. Вопросы, связанные с изменением структуры Института, реорганизацией, сокращением штатной численности, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза и Ученого Совета Института. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией Института, ухудшением финансово-экономического положения Института.
- Руководитель или представитель Профкома включается в состав комиссии по реорганизации.

- 5.3. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников Института.
- 5.4. Сокращение считается массовым в случае:
- а) ликвидации Института с численностью работающих 15 и более человек;
  - б) сокращении численности или штата Работников Института в количестве: – 30 и более человек в течение 30 календарных дней;  
– 100 и более человек в течение 60 календарных дней;  
– 250 и более человек в течение 90 календарных дней;  
– 30 и более процентов Работников в течение 30 календарных дней в Институте с численностью работающих до 100 человек.
- 5.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.
- 5.6. Работодатель при принятии решения о сокращении штатной численности Работников обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее чем за три месяца о решении возможного массового увольнения Работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.
- 5.7. При сокращении штатной численности преимущественное право на оставление на работе имеют следующие категории Работников:
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение последних трех лет;
  - лица предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - семейные - 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);
  - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работники, получившие в период работы в Институте трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
  - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 5.8. О предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией Института, сокращением штатной численности, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

- 5.9. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом, Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.
- 5.10. Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
- 5.11. При увольнении Работника, в случае сокращения штатной численности, выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за Работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в 2-хнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 5.12. При увольнении Работника по сокращению штатной численности, выходное пособие выплачивается в повышенном размере, по сравнению с установленным законодательством:
- для лиц, проработавших в организации от 15 до 30 лет – на 50% от среднего месячного заработка;
  - для лиц, проработавших в организации свыше 30 лет – на 100% от среднего месячного заработка.
- 5.13. ИБР РАН при переводе Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя при необходимости может выплачивать дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также может возмещать расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом финансового состояния ИБР РАН, мнения Первичной Профсоюзной Организации ИБР РАН, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, Положением о дистанционной работе.
- 5.14. Работодатель в случае необходимости обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо

выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (Приложение № 2), утвержденными Работодателем, с учетом мнения Профсоюза, условиями трудового договора, должностными инструкциями (регламентами).
- 6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, для которых законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, в зависимости от степени вредности (по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест) (Раздел № 7 Коллективного договора).
- 6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
  - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
  - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
  - для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных выше для лиц соответствующего возраста.
- 6.4. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым Работники, по распоряжению Работодателя, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска устанавливается Работодателем, с учетом мнения Профкома (Приложение № 5).

- 6.5. В случае отклонения температурных режимов в рабочих помещениях (кабинетах, лабораториях, иных) от установленных санитарно-гигиенических норм (СП 2.2.3670-20; ГОСТ Р 52324-2005 (ИСО 13406-2:2001); ГОСТ Р ИСО 9241-1-2007) по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается, в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.
- 6.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ 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.
- 6.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома по письменному распоряжению Работодателя (ст. 113 ТК РФ).
- 6.8. Стороны договорились, что в Институте устанавливается сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законом, для:
- женщин, имеющих детей до 3 лет;
  - лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
  - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 6.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
  - донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
  - Работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ;
- 6.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.
- 6.11. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

- 6.12. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником необходимого суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по соглашению Сторон – Работника и Работодателя.
- 6.13. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Научным Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 рабочих дней; имеющим ученую степень доктора наук – 48 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949). Исчисление продолжительности удлиненного отпуска в календарных днях производится на основании Письма Министерства труда и социального развития РФ от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ.
- 6.14. Часть очередного отпуска Работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, по письменному заявлению Работника. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, предоставляемыми Руководителями подразделений и согласованными с Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. Работодатель обязуется известить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до даты начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте (ст. 122 ТК РФ). Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее, чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате выдаются не позднее, чем за три дня до даты начала отпуска. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск на срок задержки выплаты.
- 6.16. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати

лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск Работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 ТК РФ. Работодатель может также предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы для длительной научной работы за рубежом по индивидуальному плану, согласованному с Ученым Советом Института.
- 6.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях:
- за работу с ненормированным рабочим днем - 12 дней (Приложение № 5);
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - от 7 до 12 дней в зависимости от класса вредности (Раздел № 7 Коллективного договора).
- При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском.
- В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 6.19. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев, с сохранением среднего заработка.
- 6.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.
- 6.21. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
- 6.22. В исключительных случаях, с согласия Работника, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

## 7. ОХРАНА ТРУДА

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

В этих целях Стороны:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профсоюза Института, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию Работников о результатах указанных проверок;

- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда Института на основании типового и условия для его функционирования;

- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профкома Института и создают условия для их работы, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

7.2. Работодатель обязан:

- обеспечить безопасные условия и охрану труда Работников;
- создать безопасные условия труда Работников, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института и доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- разработку, согласование с Профсоюзом Института и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;
- разработку, согласование с Профсоюзом Института, утверждение и при необходимости корректировку правил и инструкций по охране труда для Работников;
- создание и функционирование системы управления охраной труда в Институте с учетом численности Работников и специфики деятельности Института;
- разработку, согласование с Профсоюзом Института и утверждение Положения о профессиональных рисках в Институте;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков в Институте, их регулярный анализ и оценку;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатации производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- организацию проведения за счет средств Института предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации обязательных периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение в установленном законодательством Российской Федерации порядке всех видов инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников); организацию обучения (обучение) по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проверки знания требований охраны труда Работников;
- обеспечение возможностей дополнительного профессионального образования для Работников в рамках программы повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы (при наличии финансирования), при условии сохранения за ними места работы (должности) и в случае необходимости полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено ТК РФ;

- приобретение за счет собственных средств Института и бесплатную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке и при необходимости сертификацию, в соответствии с требованиями охраны труда и нормами бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном законодательством Российской Федерации порядке обязательных психиатрических освидетельствований, обязательных медицинских осмотров и при наличии медицинских противопоказаний, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников), обучения по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знания требований охраны труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям 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 на рабочих местах Работников в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации о специальной оценке условий труда;
  - предоставление Работникам компенсаций, льгот и гарантий за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ и согласно отчетам специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах Работников.

В соответствии со статьями 147, 372 ТК РФ, и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы», мнения Профкома Института, надбавка к тарифной ставке (окладу), установленной в Институте для различных видов работ с нормальными

условиями труда, для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается дифференцированно в зависимости от степени вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), - 4 процента;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), - 8 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 12 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 20 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 40 процентов.

В соответствии со статьями 116, 117 ТК РФ, и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы» и мнения Профкома Института Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск дифференцированно, в зависимости от степени вредных условий труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), - 7 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 10 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 14 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 21 календарный день.

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 отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

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

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

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель обеспечивает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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 ТК РФ.

В соответствии со статьями 91, 92 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы» и решения Профкома Института Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени дифференцированно в зависимости от степени вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 36 часов в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 34 часа в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 30 часов в неделю.

- организацию проведения производственного контроля;

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на их рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- предоставление Профсоюзу Института по его запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда;

- реализацию мероприятий по улучшению условий труда Работников по результатам специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- незамедлительное направление информации в Профсоюз Института о каждом несчастном случае на производстве (несчастный случай, групповой несчастный случай, тяжелый несчастный случай, несчастный случай со смертельным исходом), об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.)

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- представление информации в Профсоюз Института о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- 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;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- условия для осуществления полномочными лицами Профсоюза Института контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.4. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов Института, а также использования в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20%, с возможным увеличением до 30%), отчисляемых в Фонд социального страхования Российской Федерации, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Конкретный размер финансирования определяется Коллективным договором и планами ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

7.5. Профсоюз Института:

- организует избрание уполномоченных лиц Профсоюза Института по охране труда и их обучение по охране труда с проверкой знаний и выдачей соответствующих удостоверений для осуществления контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма Работников;

- осуществляет контроль за соблюдением установленных законодательством РФ требований охраны труда в Институте, выполнением мероприятий по охране труда, улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков;

- обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий Института по охране труда, организации и проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников, расследованию несчастных случаев на производстве;

- защищает законные права и интересы Работников за здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, и пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- оказывает содействие в реализации прав Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Институте либо непосредственно на рабочем месте

вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника;

- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте;

- взаимодействуют с органами государственного надзора (контроля) по вопросам условий и охраны труда.

7.6. Стороны совместно:

- обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда в Институте;

- содействуют выполнению представлений и предложений уполномоченных лиц Профсоюза Института по охране труда, направленных Работодателю для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда;

- регулярно не реже одного раза в год по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Институте;

- ежегодно рассматривают вопросы получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Стороны исходят из того, что:

- если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направление использования финансовых 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 членов их семей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный и текущий ремонты;

- выделение дополнительных финансовых средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала.

8.2. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты Работникам на основании их заявлений:

- на приобретение дорогостоящих лекарств и оплату лечения в связи с длительной болезнью Работника до 25000 руб.

- 8.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам на основании их заявлений:
- многодетным семьям - в размере до 25000 руб.;
  - в связи со смертью близких родственников - в размере 25000 руб.;
  - в связи с регистрацией брака - в размере 15000 руб.;
  - родителям, в одиночку воспитывающих детей, - в размере 15000 руб.;
  - родителям детей-инвалидов - в размере 15000 руб.;
  - на организацию детского летнего отдыха - в размере 25000 руб.
  - в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству Профкома, в размере до 50000 руб.
- 8.4. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, проработавшим в Институте не менее 1 года, в связи с рождением ребенка в размере 25000 рублей.
- 8.5. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении Работником возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 и далее с интервалом в 5 лет, при стаже работы в институте более 10 лет, в размере не менее 25000 рублей.
- 8.6. По просьбе Работника Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 (три) календарных дня в случае:
- рождения ребенка;
  - бракосочетания;
  - смерти члена семьи.
- Для сопровождения детей в школу в первый день учебного года предоставляется 1 календарный день.
- 8.7. На возмещение расходов в связи со смертью Работника или неработающего пенсионера, проработавшего в организации более 20 лет, его семье выделяется материальная помощь в размере 50000 рублей.
- 8.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня в связи с его заболеванием или полученной в период нахождения на рабочем месте травмой, производится за счет Работодателя.
- 8.9. Работодатель обеспечивает Работников возможностью принимать горячее питание во время обеденного перерыва.
- 8.10. Работодатель представляет к награждению Почетной грамотой и другими ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований, а также иной значимой для Института деятельности.
- 8.11. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения сотрудников (премирование), награжденных Почетной

грамотой и другими ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований, а также иной значимой для Института деятельности, в размере не менее 50 000 руб. (при наличии финансирования).

- 8.12. При увольнении, в связи с выходом на пенсию Работников, проработавших в Институте более 20 лет, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере двух среднемесячных зарплат.
- 8.13. Профком Института организует для Работников-членов Профсоюза экскурсии, приобретение билетов на новогодние представления и подарков на Новый год, 23 февраля, ко Дню 8 марта, из членских профсоюзных взносов.
- 8.14. Работодатель (при наличии финансовых возможностей) оказывает содействие Профкому в организации поздравлений ко Дню 8 марта, 23 февраля, Дню Победы, Нового года, в приобретении новогодних подарков для детей Работников.
- 8.15. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением Работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой Работнику компенсации в связи с использованием Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением Работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы (Приложение №6).

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (Регистрационный номер 1./21-23.), настоящим Коллективным договором.
- 9.2. Профсоюз действует на основании Устава Профсоюза Работников РАН (далее ПР РАН) Московской региональной организации профсоюза

- работников МРОПР РАН, Положения о первичной профсоюзной организации института, Межотраслевого соглашения, ТК РФ.
- 9.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
  - содействия их занятости;
  - ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контролю за его выполнением;
  - соблюдения законодательства о труде;
  - урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 9.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.
- Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.
- 9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 9.6. Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, правил и требований по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, председатель Профкома, его заместитель вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и пояснения, проверять расчеты по заработной плате и иным выплатам.
- 9.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, распределения накладных расходов в области оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.
- Работодатель проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать мотивированные решения.
- 9.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 9.9. Работодатель гарантирует участие председателя Профкома или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне Дирекции.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Института; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда; по установлению компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях труда; по премиям и стимулирующим надбавкам; по компенсации оплаты публикаций, и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

- 9.10. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Института. Выделяет для этой цели помещение в институте (зал) в согласованные с Профкомом сроки.
- 9.11. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому помещение (комнату) для проведения заседаний Профкома и иной деятельности, связанной с выполняемыми Профкомом функциями. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются стационарный телефон с городским номером, возможность пользования электронной и факсимильной связью, сетью «Интернет», оплачиваются услуги междугородной и международной связи.
- 9.12. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, должность (штатная единица), занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведена на более низкую группу по оплате труда.  
Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения Работником виновных действий, за которые действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ предусмотрено увольнение в порядке, установленном ТК РФ.
- 9.13. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положений об оплате труда.
- 9.14. Члены Профкома, представители Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в комиссиях, качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их вышестоящих профсоюзных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.), на время краткосрочной профсоюзной учебы, в соответствии с планом и сроками

такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

- 9.15. Работодатель обязуется, по согласованию с Профкомом и на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в бухгалтерию, ежемесячно перечислять 1% из заработной платы Работников-членов Профсоюза ИБР РАН в качестве членских профсоюзных взносов (100% профсоюзных взносов от членов ППО ИБР РАН, рег. № 10-03), на банковские реквизиты Московской региональной организации профсоюза Работников РАН (МРОПР РАН), осуществляющей финансовую деятельность ППО ИБР РАН. Из этой суммы 72% остается в Первичной Профсоюзной Организации Института, 28 % членских взносов ППО ИБР РАН отчисляется в Московскую Региональную Организацию Профсоюза Работников РАН (Постановление Совета МРОПР РАН от 18 декабря 2019 г.). Право приема и хранения заявлений предоставляется Профкому.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.
- 10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 10.3. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 10.4. Стороны предоставляют друг другу полную, актуальную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.
- 10.5. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке, в течение срока действия договора, прекратить выполнение принятых обязательств.
- 10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».