

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института всеобщей истории Российской академии наук (ИВИ РАН)**

на период 01.01. 2017 – 01.01.2019 гг.

От Работодателя:
Директор ИВИ РАН, д.и.н.

От работников
Председатель Профкома, к.и.н.

_____ М.А. Липкин

_____ Е.О. Гранцева

_____ 2017 г.

_____ 2017 г.

Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – КД) являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт всеобщей истории Российской академии наук (ИВИ РАН, далее – Институт) в лице его руководителя директора Института д.и.н. М.А. Липкина, действующего на основании Устава ИВИ РАН (далее – Работодатель), и сотрудники ИВИ РАН (далее – Работники), от имени которых выступает Профсоюзный комитет ИВИ РАН (далее – Профком) (Закон РФ № 197 ФЗ от 30.12.2001 – Трудовой кодекс Российской Федерации – далее ТК РФ) в лице председателя профкома Института к.и.н. Е.О. Гранцевой.

1.2. Настоящий КД основывается на Трудовом Кодексе РФ, Уставе ИВИ РАН, Межотраслевом соглашении по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (далее – МОС ФАНО России) на 2015-2018 гг., законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе ИВИ РАН и других законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и локальных нормативных актах ИВИ РАН (ст. 2-14, 42 ТК РФ).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями ТК РФ для согласования взаимных интересов, на основе равноправия и уважения интересов сторон (ст. 40 ТК РФ). Главной целью настоящего Коллективного договора является создание оптимальной основы для сотрудничества сторон в целях выполнения исследований (должностных обязанностей работников), обеспечения благоприятных условий труда и поддержания достойного уровня жизни Работников. Условием достижения поставленной цели является равноправие сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.

1.4. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны ухудшать положение Работников, противоречить Уставу ИВИ РАН, законодательству Российской Федерации и настоящему КД. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома (ст. 371, 372 ТК РФ).

1.5. Положения настоящего КД распространяется на всех Работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и Профкомом.

1.6. КД вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По взаимной договоренности сторон в КД могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего КД, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования ИВИ РАН, расторжения трудового договора с директором, а также переизбрания председателя первичной профсоюзной организации, подписавших настоящий КД. В случае реорганизации ИВИ РАН в форме преобразования КД сохраняет свое действие. При реорганизации ИВИ РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности ИВИ РАН любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. В течение семи дней со дня подписания КД направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.10. Стороны обязуются в течение трех месяцев до окончания срока действия КД вступить в переговоры для формирования нового КД. При этом настоящий КД действует до подписания нового КД или продлевается наследующие три года.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным КД;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью 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 предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом ИВИ РАН и КД формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении КД, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- представлять по формам и в срок, установленные Работодателем, планы работы и отчеты о своей деятельности за указанный Работодателем период;
- в соответствии со своей квалификацией, в полном объеме и своевременно выполнять другие распоряжения Работодателя, вытекающие из ТК РФ, федеральных законов, КД, Устава ИВИ РАН, локальных нормативных актов, трудового договора.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать нормативные акты Института, на основании которых производится регуляция условий и оплаты труда, порядок оформления и оплаты командировок и отпусков, порядок проведения закупок и др.;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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 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).

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;
- 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;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты; акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профкома (п.1.4 настоящего КД).

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 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 в соответствии с ТК РФ, КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать КД в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления Профкома ИВИ РАН, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных 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 предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и другими способами;

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

- 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, 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:

- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора.
- 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 в 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 другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда 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.

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 устанавливается Работодателем с соблюдением требований ТК РФ. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту

персональных данных Работников, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора (далее – ТД), заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия ТД с учетом положений соответствующих нормативных актов, МОС ФАНО, КД, Устава ИВИ РАН и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении ТД учитываются рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (не более пяти лет). Срочный ТД заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера или условий предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом (ст. 58, 59 ТК РФ).

Срочный ТД прекращается с истечением срока его действия. О прекращении ТД 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 ТД, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

3.4. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных сотрудников и руководителей, а также переводу на соответствующие должности научных сотрудников и руководителей предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава ИВИ РАН.

3.5. Работодатель совместно с Работником определяют условия ТД. Условия ТД не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством РФ, настоящим КД. ТД или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера заработной платы и иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИВИ РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником (ст. 75 ТК РФ).

3.8. При приеме на работу Работодатель или руководитель отдела кадров до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом ИВИ РАН, КД, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения (ст. 81 п. 3 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии включается в качестве члена комиссии представитель Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу (постоянную или временную) без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве (ст. 72 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников ИВИ РАН разработана в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда Работников Федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных

исследований и разработок», утвержденным Приказом ФАНО от 25 ноября 2014 г. № 38Н и Положением об оплате труда Работников ИВИ РАН.

4.2. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата включает в себя:

- должностные оклады;
- выплаты за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/соискателем/докторантом);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера за особые условия труда.

4.3. 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.

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

4.5. 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.

4.6. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, установленной по инициативе Работника, производится пропорционально отработанному времени.

4.7. 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 ином повышении размеров оплаты труда в соответствии с вновь принимаемыми нормативными актами.

4.8. При увеличении объема работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы назначается доплата по согласованию сторон.

4.10. Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), 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.

4.11. 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.

4.12. За Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения КД по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.13. 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 другую нижеоплачиваемую работу у Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

4.14. 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.

4.15. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца и за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.16. При выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок, по личному обращению в бухгалтерию. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.17. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.18. 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.

4.19. Работодатель обязуется выплачивать Работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные в смете расходов на аспирантуру:
- за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/соискателем/докторантом) исходя из ставки (за 1 час) кандидату наук – 450 руб., доктору наук – 550 руб.

4.20. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам и руководителям научных подразделений формируются из средств федерального бюджета. Указанные надбавки устанавливаются для обеспечения более тесной связи оплаты труда сотрудников Института с их личным вкладом в развитие науки за конкретные результаты деятельности, с учетом объема сложности возложенных на них обязанностей и инициативу в работе.

4.21. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД) научных Работников. Методика определения ПРНД научных Работников и порядок его учета отражен в соответствующем

Положении ИВИ РАН, разрабатываемом Комиссией по ПРНД и утверждаемом Ученым советом ИВИ РАН.

4.22. Решение о выплате премий научным Работникам принимается с учетом мнения руководителей подразделений и первичной профсоюзной организации. При выплате премий учитывается квалификация Работников, сложность выполняемых ими трудовых обязанностей, успешность научного руководства.

4.23. Выплаты стимулирующего характера Работникам, выполняющим общие функции по содержанию материально-технической базы и другие задачи поддержания работоспособности Института, могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

4.24. Возмещение суточных командировочных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации согласно ст. 168 ТК РФ и ст. 217 НК РФ, осуществляется в максимальном необлагаемом налогом размере, если иное не определено условиями расходования средств из конкретных финансовых источников.

4.25. 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).

4.26. 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 Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.2. Все вопросы, связанные с реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией Института, ухудшением его финансово-экономического положения.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца, ст. 82 ТК РФ), представить в Профком извещение о сокращении численности или штата, о категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

5.4. При необходимости сокращения численности работников работодатель обязуется делать это, по возможности, за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, перевода на неполный рабочий день (часть ставки) пропорционально занятости и объему работы, выполняемый сотрудником.

5.5. При сокращении численности или штата Работников Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим Работникам (при равной производительности и качестве труда, квалификации):

- при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- лицам предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
- одиноким отцам и матерям, воспитывающим детей до 16 лет.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации Правилами внутреннего трудового распорядка Института, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза, КД, условиями трудового договора, должностными инструкциями.

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (ст. 91 ТК РФ). Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

6.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день 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.

6.4. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Устанавливается перерыв для отдыха и питания не менее 1 часа в день.

6.5. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), которые обеспечивает отработку Работником необходимого суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца), может быть введен по соглашению Работника и Работодателя.

6.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Научным работникам, имеющим ученую степень, устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска: доктору наук – 56 календарных дней, кандидату наук – 42 календарных дня.

6.7. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

6.8. 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.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника.

6.10. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

6.11. В исключительных случаях, с согласия Работника, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

В этих целях стороны создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профкома Института для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников Института и специфики деятельности Института;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

- проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с учетом специфики работы организаций РАН и устранения нарушений при их выявлении;

- организацию обучения 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.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;

- 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.

7.4. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными факторами или опасными условиями труда, определяемые сертификатами рабочих мест (Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870; порядок предоставления компенсации по аттестации рабочих мест). Для получения сертификата, по мере возможности, проводить аттестацию рабочего места.

7.5. На время приостановки работ в подразделении учреждения из-за нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований об охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ).

7.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными факторами или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при отсутствии обеспечения

его средствами индивидуальной защиты, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий.

7.7. Стороны договорились, при наличии возможности, выделять ежегодно в смете расходов по бюджету расходы на охрану труда и направлять их, согласно смете, на улучшение условий труда и оздоровление сотрудников ИВИ РАН.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Стороны исходят из того, что, если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направление использования средств, полученных им из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательства РФ, 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 ремонт;

- выделение дополнительных средств полученных из внебюджетных источников, для развития кадрового потенциала.

8.2. Выплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня в связи с заболеванием или травмой производится за счет Работодателя.

8.3. Работодатель представляет к награждению Почетной грамотой ФАНО и Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований.

8.4. Стороны договорились (при наличии средств) оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам Института.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

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», МОС ФАНО, настоящим КД.

9.2. Профсоюз действует на основании Устава профсоюза Работников РАН (далее – Устав), Устава Московской региональной организации и Положения о первичной профсоюзной организации.

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 контроля 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 Института и структурных подразделений, других должностных лиц Института.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. Председатель Профкома имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, в том числе информацию о расчете заработной платы работников, в случае возникновения трудовых споров, по соответствующему письменному запросу в Профком от работника. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством (ст. 370, 372, 373 ТК РФ).

9.6. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для обеспечения его деятельности, возможность проведения собраний, конференций, заседаний без

нарушения нормальной деятельности организации и выделяет для этой цели помещение в согласованные с Профкомом сроки.

9.7. Работодатель обязуется, по согласованию с Профкомом и на основании личных заявлений членов Профсоюза в бухгалтерию, ежемесячно перечислять 1% из заработной платы Работников в качестве членских профсоюзных взносов. 100% перечисляются на счет Московской региональной организации профсоюза Работников РАН. Право приема и хранения заявлений предоставляется Профкому.

9.8. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации Работников, по ПРНД; по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда; иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

9.9. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома.

9.10. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать мотивированные решения.

9.11. Работодатель осуществляет незамедлительное информирование коллектива сотрудников Института о введении или изменении локальных нормативных актов, на основании которых производится регуляция условий и оплаты труда, порядка оформления и оплаты командировок и отпусков, порядка проведения закупок и т.п., принимаемых на основании законов и правил, определяемых вышестоящими структурами и организациями. Принятие локальных нормативных актов, определяющих порядок научно-хозяйственной деятельности Института, не регулируемых какими-либо государственными законами, приказами вышестоящих организаций и уставом ИВИ РАН, должно производиться после их обсуждения и согласования с коллективом сотрудников или с полномочными представителями Профкома.

9.12. Работодатель осуществляет периодическое информирование коллектива (не реже одного раза в год) о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании Ученого

совета или собрании коллектива, в том числе о расходовании накладных расходов грантов и денег, полученных от сдачи имущества в аренду. В свою очередь, Профком отчитывается о поступлении и расходовании средств Профсоюза и своей деятельности не реже одного раза в год на собрании коллектива.

9.13. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

9.14. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.15. Увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома по инициативе Работодателя (по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ст. 81 ТК РФ), допускается только в порядке, предусмотренном ст. 374 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется совместным решением Работодателя и Профкома. При изменении законодательства Работодатель и Профком согласуют и вносят соответствующие поправки в коллективный договор.

10.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы

(забастовка). Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

10.4. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий КД.

10.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ¹

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о системах оплаты труда, доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера.

Положение о жилищной комиссии.

Положение о командировках.

¹ Положение о командировках принято в 2016 году. Прочие приложения проходят процедуру согласования.