

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на период с 28 апреля 2016 г. до 28 апреля 2019 г.

От Работодателя:

Директор Института
доктор биологических наук



Васильев А.В.

"28" апреля 2016 г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Института
кандидат биологических наук



Брандлер О.В.

"28" апреля 2016 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-416 от 04.05 2016 г.

Коллективный договор
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
на период с 28 апреля 2016 г. до 28 апреля 2019 года.

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 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы, Устава Института.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН на 2016-2019 годы являются:
работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН в лице директора Института доктора биологических наук, 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 кандидата биологических наук Брандлера Олега Владимировича.
- 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 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, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору. (Приложение № 1).
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течении срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 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), через средства информации.
- 1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13. Стороны обязуются в течении 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 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 организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 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 не запрещенными законом 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.

2.2. Работники обязаны:

- 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 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.

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;

- 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, 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 изменениям 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 подразделений, Работникам служб;

- ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и 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 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 организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и

коллективным договором формах;

- 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 актами;
- информировать Профком о смете расходов института, устанавливать 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, другими способами;
- 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, других 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 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 (Приложение № 3) устанавливается Работодателем с соблюдением требований настоящего ТК РФ. 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 организации, 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 выборным профсоюзным органом.

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 ФАНО, 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. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.
- 3.4. 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.

- 3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. 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.
- 3.6. 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.
- 3.7. 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.
- 3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Система оплаты труда Работников ИБР 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 года № 38Н и Положением об оплате труда Работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (Приложение № 4).

- 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. 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.
- 4.7. При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 50% его должностного оклада.
- 4.8. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.9. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы назначается доплата в соответствии с заработной платой заменяемого Работника пропорционально отработанному времени.
- 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. Осуществлять оплату труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
- 4.13. 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.
- 4.14. 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.
- 4.15. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.
- 4.16. 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.
- 4.17. Зарботная 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 – 3-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.18. При выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 4.19. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 4.20. 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 РФФИ и др.) 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.

- 4.21. Работодатель обязуется выплачивать Работникам следующие компенсационные выплаты в размере:
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 4% от должностного оклада (Приложение № 5);
 - за секретность от 10 до 50% от оклада;
 - за выполнение работ в дискомфортных условиях труда (уборка туалетов и т.п.) – 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.
- 4.22. 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 (Приложение № 4).
- 4.23. 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 ИБР РАН, разрабатываемом Комиссией по ПРНД и утверждаемое Ученым советом ИБР РАН.
- 4.24. 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.
- 4.25. 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 от 26.04.2011 г.).
- 4.26. 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 (Приложение № 4).

- 4.27. 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. При командировках по России размер суточных, оплачиваемых из средств Федерального бюджета (РФФИ, Гранта Президента РФ и других договоров) и из средств субсидий на выполнение гос. заданий составляет 100 руб. за каждый день нахождения в командировке (подп. «б» п. 1 постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729). Из средств договоров, приносящих доход деятельности – 700 рублей (абзац 10 п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ.) При направлении сотрудника в командировку за границу РФ размер суточных составляет 2500 руб. в день.
- 4.28. 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).
- 4.29. 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. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. 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 организации, ухудшением финансово-экономического положения организации.

- 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. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.
 - 5.5. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата 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.
 - 5.6. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие категории Работников:
 - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
 - лица предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
 - 5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
 - 5.8. 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 его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.
 - 5.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
 - 5.10. При увольнении Работника по сокращению численности или штата 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.

- 5.11. При увольнении Работника по сокращению численности или штата 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.

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.
- 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) (Приложение № 5).
- 6.3. 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 № 6).
- 6.4. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.
- 6.5. 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.

- 6.6. 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).
- 6.7. 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 аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 6.8. 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;
- 6.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.
- 6.10. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).
- 6.11. 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.
- 6.12. 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 42 календарных дня, имеющим ученую степень доктора наук – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 949 от 12.08.1994 г.). Исчисление продолжительности удлиненного отпуска в календарных днях производится на основании Письма Министерства труда и социального развития РФ от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ.
- 6.13. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. 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.
- 6.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. 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 о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до 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 ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

6.15. 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 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.

6.16. 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.

6.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях:

- за работу с ненормированным рабочим днем - 12 дней (Приложение № 6);
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - от 7 до 12 дней в зависимости от класса вредности (Приложение № 5).

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.

6.18. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительных отпусков по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

6.19. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

6.20. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

- 6.21. 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. 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 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 Профкома 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, подготовке предложений к разделу Коллективного договора об охране труда;
 - обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового и условия для его функционирования;
 - обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.
- 7.2. Работодатель обеспечивает:
- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников Института и специфики деятельности Института;
 - приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с нормами бесплатной выдачи Работникам ИБР РАН средств индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 5), разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
 - проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
 - организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, предусмотренных законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
 - обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников организации, включая руководителя, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в

установленном законодательством порядке;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

- предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2017 годы и локальными нормативными актами Института (Приложение № 5) и согласно отчетам специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах и аттестацию рабочих мест по условиям труда;

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ порядке несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ;

- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ.

7.3. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации, а также использования до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве. Конкретный размер средств на мероприятия по охране труда определяется в Соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профкомом в установленном законодательством порядке и является приложением к коллективному договору (Приложение № 5).

7.4. Профком:

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

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;

- принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;

- обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации;

- защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

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 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 ремонт;
 - выделение дополнительных 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 15000 руб.

8.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам на основании их заявлений:

- многодетным семьям - в размере до 15000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников - в размере 15000 руб.;
- в связи с регистрацией брака - в размере 15000 руб.;
- родителям, в одиночку воспитывающих детей, - в размере 10000 руб.;
- родителям детей-инвалидов - в размере 10000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству Профкома - в размере до 50000 руб.

8.4. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, проработавшим в ИБР РАН не менее 1 года, в связи с рождением ребенка в размере 20000 рублей.

8.5. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении Работником возраста 50, 60, 70, 75, 80, 85, 90 лет, при стаже работы в институте более 10 лет, в размере 15000 рублей.

8.6. По просьбе Работника Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 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 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 ФАНО И Почетной грамотой 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.
- 8.11. При увольнении Работников, проработавших в Институте более 20 лет, в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере двух среднемесячных зарплат.
- 8.12. Работодатель оказывает профкому содействие и финансовую помощь в организации праздников 8 марта, дня Победы, приобретении новогодних подарков для детей Работников и подарков женщинам ко дню 8 марта.
- 8.13. Профсоюзная организация организует экскурсии, проведение торжественных мероприятий по случаю праздника 8 марта, дня Победы, Нового года, приобретение новогодних подарков для детей Работников и подарков женщинам ко дню 8 марта.

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 Федеральному агентству научных организаций, настоящим Коллективным договором.
- 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 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 по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, председатель Профкома, его заместитель вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим 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. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.
- 9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать мотивированные решения.
- 9.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 9.10. 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 организации; 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 и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.
- 9.11. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещение в институте (зал) в согласованные с Профкомом сроки.
- 9.12. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому помещение (комнату) для проведения заседаний Профкома и иной деятельности, связанной с выполняемыми Профкомом функциями. Для обеспечения деятельности

Профсоюзу бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

- 9.13. 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 в 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 Организации или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.14. 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.
- 9.15. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.), на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.
- 9.16. 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. Из этой суммы 80% перечислять на счет первичной профсоюзной организации Института, а 20 % на счет Московской региональной организации профсоюза Работников РАН. 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. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент по труду г. Москвы в семидневный срок со дня его подписания.
- 10.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.
- 10.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 10.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.
- 10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».
- 10.8. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора.