

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН)

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

От работников:
Председатель профкома

От работодателя:
Директор ИЭ РАН

Волкова Н.Н. _____
М.П.

Ленчук Е.Б. _____
М.П.

Правительство Москвы
Департамент труда и социальной
защиты населения города Москвы
Коллективный договор зарегистрирован
№1-667 от 02.08.2016 г.

Москва - 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Российской академии наук (далее Институт) на 2016-2019 годы являются:

- работники Института¹ в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников Института;
- работодатель² – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук в лице его представителя - директора Института.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор разработан 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), Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018годы, Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам Института.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение 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.

1.6. 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. 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.

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

1.9. 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)

1.10. 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 Профкомом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на

¹ Далее – «Работники»

² Далее - «Работодатель»

собраниях (конференциях), через средства информации.

1.12. В соответствии со статьей 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 течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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. При оформлении трудового договора 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 2013г. № 167н. и иных действующих нормативных актов.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу Работодатель *до подписания трудового договора* обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ.

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

2.9. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.10. Профком, как представитель Работников, обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Выплата заработной платы производится 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 локальными нормативными актами Института по оплате труда. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах является Приложением к настоящему договору (Приложение 1.1).

3.2. Система оплаты труда, действующая в Институте (включая положение о выплатах стимулирующего характера, установлении повышающих коэффициентов и др.), закрепляется в настоящем Коллективном договоре.

3.3. Размер оплаты труда, закрепленный в трудовом договоре, является гарантированным уровнем оплаты труда Работника и может быть изменен только по письменному согласию Сторон трудового договора.

3.4. 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 статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы 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 считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

3.6. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) должен составлять не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.7. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

3.8. Работодатель обязан относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, 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 2007г. № 822.

3.9. 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.

3.10. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выполняемую по поручению администрации, в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.11. 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 (см. ст. 142 ТК РФ).

3.12. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами.

Работодатель обязуется:

- ежегодно информировать на собрании Работников о финансовом состоянии Института;
- доводить до сведения Профкома 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;
- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда;
- производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Коллективным договором (1 и 16 числа каждого месяца) или правилами внутреннего трудового распорядка;
- включить Профком в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
- ежегодно информировать Профком о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие).

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей,

- сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. 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 №2).

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

4.8. 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.

4.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения Профкома.

4.10. 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 (распоряжением) Работодателя с учетом мнения Профкома.

4.11. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профкома и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.

4.12. 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;
- - работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, без может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;
- - донорам в соответствии со статьей 186 ТК РФ;
- - работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с главой 26 ТК РФ.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.14. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.

4.15. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику на основании его заявления ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном ст. 173.1 Трудового кодекса РФ, дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2), включая директора, его заместителей, главного бухгалтера, ученого секретаря, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.19. 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.

4.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в статье 128 ТК РФ.

4.21 Работодатель обязуется 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 выдавать не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

5. ВОПРОСЫ 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. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

5.3. 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.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

5.4. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Института в количестве:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

250 и более человек в течение 90 календарных дней;

30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Институте с численностью работающих до 100 человек.

5.5. Председатель Профкома включается в состав комиссии по реорганизации.

5.6. Стороны предусматривают в Коллективном договоре обязательства по:

- принимать меры к сохранению количества рабочих мест научных работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также категории работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным органом Профсоюза.

5.8. Профсоюз обязуется оказывать высвобождаемым сотрудникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.10. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.11. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института, как работоспособного коллектива. В связи с этим Стороны обязуются изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института и его нормальное функционирование.

6. ПОДДЕРЖКА НАУЧНОЙ МОЛОДЕЖИ

6.1. Стороны считают приоритетными следующие направления по реализации молодежной

политики в Институте:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Организации;

6.2. Стороны способствуют развитию профессионального потенциала молодежи. С этой целью Стороны содействуют созданию советов молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

6.3. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;

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, устранение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В этих целях Стороны:

- на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома создают комиссию по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу данного коллективного договора об охране труда;
- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового и условия для его функционирования;
- обеспечивают выборы уполномоченных лиц профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение их по охране труда, и представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности организации;
- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормативами;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами;
- 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, предусмотренных законодательством, работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, 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 Института, включая директора, 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;
- - информацию 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 (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, повышение заработной платы, и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2017 годы и локальными нормативными актами организации (положениями), устанавливающими порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций;
- - 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, установленном статьей 372 ТК РФ;
- - формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных статьей 212 ТК РФ.

Перечень профессий (должностей) работников с вредными (опасными) факторами труда, дающих право на гарантии и компенсации приведен в Приложении № 3 к настоящему Коллективному договору.

7.3. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов Института, 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 № 4);

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, затрагивающих трудовые права и интересы работников;
- - обеспечивает обязательное участие представителей Профкома 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 и социальные нужды работников;
 - развитие материально-технической базы, содержание здания и сооружений, капитальный ремонт;
 - выделение дополнительных средств, полученных от иных источников.

8.2. Профком оказывает материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в связи со смертью близких родственников;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
- многодетным семьям;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- родителям детей-инвалидов;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.3. Профком организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилеи).

8.4. Стороны совместно организуют работу по чествованию ветеранов войны и труда;

8.5. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

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. 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.

9.3. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов

перспективного и текущего развития, затрагивающих интересы работников, регулярно предоставляет следующую информацию о финансово-экономическом состоянии Института:

- - отчет о финансово-экономическом состоянии Института по итогам года – не позднее 01 марта следующего за отчетным годом (ответственный – первый заместитель директора Института);
- - планы перспективного и текущего развития – до принятия документов по мере их готовности (ответственный – первый заместитель директора Института).

9.4. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы, касающиеся организации научной деятельности и порядка оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.5. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, затрагивающих интересы работников Института, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 1 месяца рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.6. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции, посвященных проблемам социально-трудовых отношений, включая структурные изменения.

Председатель Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- - по реорганизации, ликвидации организации;
- - аттестационную комиссию;
- - по проверке деятельности структурных подразделений;
- - по расследованию несчастных случаев на производстве;
- - иные органы Института, которые затрагивают трудовые права Работников.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.8. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

9.9. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому, независимо от численности работников, необходимое помещение (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные правовые документы.

9.10. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.11. Содействует Профкому в использовании информационно-коммуникационной сети Интернет и официального сайта Института в этой сети для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.12. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

9.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Профкома 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 организаций.

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 Института 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 компетентный орган 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 Института, проводят взаимные консультации.

10.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании 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 Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров г. Москвы для разрешения коллективных трудовых споров.

10.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников Института.

10.9. 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение № 1

**Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля
за выполнением Коллективного договора:**

Волкова Н.Н.

Головнин М.Ю.

Гордов А.С.

Дадабаева З.А.

Кирдина С.Г.

Кузнецова Н.Г.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска

Директор (7 календарных дней установлено ФАНО РФ)

Заместители директора 3 календарных дня

Главный бухгалтер 3 календарных дня

Ученый секретарь 3 календарных дня

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников с вредными (опасными)
факторами труда,
дающих право на гарантии и компенсации

Структурное подразделение	Наименований профессий (должности)	Виды гарантий и компенсаций
Административно-хозяйственное подразделение Отдел эксплуатации Группа эксплуатации систем отопления	Газоэлектросварщик высшей категории	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 12 календарных дней Повышенная оплата труда 12% от должностного оклада

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА ФГБУН ИСТИТУТ ЭКОНОМИКИ РАН НА 2016-2019 годы**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Контроль за соблюдением работниками Института правил по охране труда				весь период	Руководители структурных подразделений Ведущий инженер по охране труда				
2.	Проведение специальной оценки условий труда в структурных подразделениях			300,0	весь период	Комиссия по проведению специальной оценки условий труда				
3.	Реализация мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, в том числе по результатам проведения специальной оценки условий труда.			100,0	весь период	Руководители структурных подразделений				
4.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим на			30,0	весь период	Руководители структурных подразделений Комиссия, Учебные центры				

	производстве									
5.	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты			20,0	весь период	Начальник хозяйственного отдела, Руководители структурных подразделений				
6.	Приобретение и выдача работникам мыла, смывающих и обезвреживающих средств			10,0	весь период	Начальник хозяйственного отдела, Руководители структурных подразделений				
7.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)			70,0	весь период	Руководители структурных подразделений, отдел кадров, Ведущий инженер по охране труда				
8.	Предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях			15,0	весь период	Руководители структурных подразделений, отдел кадров, профсоюзный комитет, ведущий инженер по охране труда				
9.	Укомплектование санитарных постов аптечками для оказания первой медицинской помощи			10,0	весь период	Начальник Хозяйственного отдела, Руководители структурных подразделений				
10.	Обеспечение и			100,00	весь период	Начальник				

	поддержание нормальных условий в рабочих помещениях, благоустройства и нормальной работы санитарно-бытовых помещений, мытья окон					технического отдела Начальник хозяйственного отдела				
11.	Организация и проведение физкультурных и оздоровительных мероприятий			30,00	весь период	Руководители структурных подразделений				
12.	Обеспечение постоянного контроля за соблюдением правил пожарной безопасности в помещениях Института				весь период	Инженер по пожарной безопасности				
13.	Обеспечение финансирования мероприятий по охране труда				весь период	Дирекция				