

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института химической физики Российской академии наук**

на период с 17 июня 2015 г. по 16 июня 2018 г.

От работников:

От работодателя:

Председатель комиссии по контролю  
за выполнением Коллективного договора

**Арутюнов В.С.** \_\_\_\_\_

Председатель **ППО ИХФ РАН**

Директор  
академик РАН

**Казанцева Е.А.**  
\_\_\_\_\_

**Берлин А.А.**  
\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.

Москва 2015г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической физики им. Н.Н. Семенова РАН (ИХФ РАН) на 2015-2018 годы являются:

-работники Института<sup>1</sup> в лице их представителей – председателя комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и председателя первичной профсоюзной организации работников Института;

-работодатель<sup>2</sup> – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт химической физики им. Н.Н. Семенова РАН (ИХФ РАН) 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), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (ФАНО РФ), 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 профсоюзным органом.

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)

1.10. Коллективный договор 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, доводят совместно с выборным профсоюзным органом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного

---

<sup>1</sup> Далее – «Работники»

<sup>2</sup> Далее - «Работодатель»

договора на 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, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Работодатель обязуется принимать необходимые меры и способствовать привлечению в Институт молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту, при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников, а также ежегодно проводить конкурс молодых ученых с присуждением именных стипендий.

2.9. Работодатель обязуется поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых ученых ИХФ РАН в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в научных коллективах Института, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу.

2.10. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.11. Выборный профсоюзный орган (Профком) 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;
- информировать работников о задачах и деятельности Профкома в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата 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 и локальными нормативными актами Института по оплате труда.

3.2. Система оплаты труда, действующая в Институте, (включая положение о выплате премий, стимулирующих надбавок, материальной помощи, установлении повышающих коэффициентов), закрепляются в настоящем Коллективном договоре.

Премии устанавливаются Распоряжением Работодателя и выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.3. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются 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 норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. 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.

3.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику Института устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.8. 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).

3.9. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном

действующим законодательством и локальными нормативными актами.

### **3.10. Работодатель обязуется:**

- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии Института; доводить до сведения выборного профсоюзного органа 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.
- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда;
- производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца;
- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- включить выборный профсоюзный орган в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;
- ежегодно информировать выборный профсоюзный орган о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие);
- производить доплату Работникам Института, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, (указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами) (см. приложение № ).

### **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;
  - немедленно 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 выборного профсоюзного органа.

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, 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 режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- 4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.
- 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 – месяца, может быть введен по соглашению Сторон - Работника и Работодателя.
- 4.7. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.
- 4.8. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.
- 4.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
  - донорам - дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- 4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.11. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.
- 4.12. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.
- 4.13. 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.
- 4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней (в соответствии с нормативными документами) предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.16. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам института могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы в порядке, установленном **положениями об аспирантуре, докторантах и соискателях.**
- 4.17. Работникам по личному заявлению предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:
- |   |                |
|---|----------------|
| -регистрацией брака самого Работника  | 3 рабочих дня; |
| -рождением ребенка  | 2 рабочих дня; |
| -регистрацией брака детей Работника   | 2 рабочих дня; |
| -смертью супруга (супруги), родителей<br>супруга (супруги), близких родственников | 3 рабочих дня. |
- Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-11 класс) по личному заявлению предоставляется один выходной день - первый день начала учебного года.
- 4.18. Работникам всех категорий по уважительным причинам предоставляется по согласованию с руководителем подразделения краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

## 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников

обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу и представителю комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

5.2. При массовом сокращении численности или штатов на 5 и более процентов Работодатель не менее, чем за три месяца, письменно уведомляет выборный профсоюзный орган и комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора о сокращении должностей и работников, совместно проводят взаимные консультации.

5.3. О предстоящем прекращении трудовых отношений Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

5.4. Представитель комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и представитель выборного профсоюзного органа включаются в состав комиссии по реорганизации Института.

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом и комиссией по контролю за выполнением Коллективного договора.

5.6. Профсоюз обязуется оказывать высвобождаемым сотрудникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости.

5.7. 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.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. 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.

В этих целях Стороны:

- на паритетной основе из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа создают комиссию по охране 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 коллективного договора об охране труда;

- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового договора и условия для его функционирования (**Приложение №**);

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

6.2. 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 нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**приложение № 1**);

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ;

- 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 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;
- 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 приложение № .. №.. и т.д.);
- 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 с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности института.

6.3. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации, а также до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве, по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Выборный профсоюзный орган (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 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 профсоюзного органа в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверки 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.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии соответствующих средств:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью близких родственников;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
- многодетным семьям в размере;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- родителям детей-инвалидов;
- в связи с длительной болезнью работника в размере;
- для компенсации расходов, связанных с оформлением диссертационных материалов, публикаций авторефератов и сдачей кандидатских экзаменов;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.2. На похороны работников, неработающих пенсионеров по старости, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь.

7.3. Работодатель, при наличии финансовых средств, обеспечивает детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

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

Работодатель при наличии средств перечисляет первичной профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

7.5. Профком организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника. Какие именно?

7.6. Профком ИХФ РАН в пределах своей компетенции за счет средств бюджета Профкома ИХФ РАН гарантирует:

- по заявлениям Работников – членов Профкома ИХФ РАН оказание ежегодной материальной помощи в размере, определенном сметой Профкома ИХФ РАН;
- обеспечение проведения культурно-воспитательной работы, массовых физкультурно-спортивных мероприятий, проведение оздоровительных кампаний, оборудование помещения для спортивных занятий в размере, определенном сметой Профкома ИХФ РАН;
- оказание материальной помощи работникам-членам Профкома ИХФ РАН для подготовки детей к новому учебному году в размере, определенном сметой Профкома ИХФ РАН;
- приобретение подарков к Новому году для детей Работников – членов Профкома ИХФ РАН в размере, определенном сметой Профкома ИХФ РАН.

7.7. Профком ИХФ РАН организует работу по:

- обеспечению детей Работников - членов Профкома ИХФ РАН путевками в летние лагеря отдыха;
- обеспечению Работников – членов Профкома ИХФ РАН и их семей льготными путевками в пансионаты и (или) дома отдыха;
- предоставлению детям Работников-членов Профкома ИХФ РАН билетов на Новогодние представления по льготным ценам или бесплатно.

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

8.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган (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.

8.2. Институт предоставляет Профкому на период действия коллективного договора в пользование комнату № 1 корпуса 2 (Косыгина 4) и обеспечивает за счет Института ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет зал для проведения собраний (конференций) Работников на 200 мест. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляются городской телефон № 495 9397414 и местный телефон №7092.

8.3. Работодатель признает, что выборный профсоюзный орган 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.

8.4. Работодатель заблаговременно ставит выборный профсоюзный орган в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации;

8.5. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

8.6. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного профсоюзного органа исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий

8.7. Выборный профсоюзный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции.

Представители выборного профсоюзного органа (Профкома) в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

**8.9. Профсоюзный комитет имеет право:**

8.9.1. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором и соглашениями.

8.9.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюза в органах

государственной власти и управления, в органах местного самоуправления, перед Институтом, в судебных органах, в общественных объединениях и иных органах и организациях Российской Федерации.

8.9.3. Представлять интересы работников в области социально-трудовых отношений при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения настоящего коллективного договора.

8.9.4. Содействовать в реализации настоящего коллективного договора и устранении социальной напряженности в трудовом коллективе, предотвращению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров на основании действующего законодательства.

8.9.5. Принимать участие в кадровой и финансовой деятельности Института, в работе аттестационных, экспертных комиссий и других коллегиальных органах Института.

8.9.6. Уведомлять работодателя и коллектив об организации массовых мероприятий (если мероприятие проводится в рабочее время, то без сохранения заработной платы).

8.9.7. Содействовать проведению независимых экспертиз для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты.

8.9.8. Доводить до сведения работников информацию о решениях профсоюзного комитета или совместных решениях профсоюзного комитета и дирекции Института по социальной защите работников.

8.9.9. Способствовать приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам и другим слаботзащищенным социальным группам работников.

8.10. Увольнение по инициативе Работодателя председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников Института, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащимся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003г. №421-0).

8.11. 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.

8.12. Освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с настоящим Коллективным договором.

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

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации после его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.3. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент по труду г. Москвы.

9.4. 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.

9.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на конференции Работников.

9.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.

9.7. 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 соответствующую Организацию по рассмотрению трудовых споров. 9.8. 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.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о системе оплаты труда работников;

Положение о выплатах стимулирующего характера;

Соглашение по охране труда с указанием источников финансирования мероприятий по охране труда;

Перечень локальных нормативных актов о порядке и условиях предоставления дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня, повышения заработной платы работникам, занятым во вредных условиях труда по результатам Специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);

Контингент лиц, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров;

Положение об именных стипендиях для молодых ученых.

**Приложение 3,4** - Локальные нормативные акты Института о видах и размерах выплат стимулирующего характера, положение об отделах и о надбавках.

**Приложение 7** Положением о комиссии по социальному страхованию и социальной защите ИХФ РАН