

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Институт цитологии Российской академии наук (ИНЦ РАН)

на 2016-2018 годы

Федеральное агентство научных организаций  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт цитологии Российской академии наук

Работодатель: Врио директора ИНЦ РАН  
д.б.н. Н.А. Михайлова



Санкт-Петербургская региональная профсоюзная  
организация работников РАН

Профсоюзная организация ИНЦ РАН

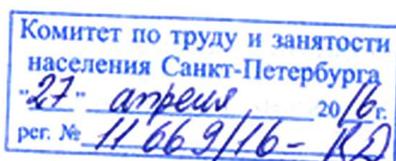
От работников ИНЦ РАН

Председатель Профкома к.б.н. Г.А. Сакута



Совет молодых ученых и специалистов Института цитологии РАН

Председатель СМУиС к.б.н. А.В. Шалыгин



г. Санкт-Петербург

2016 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Институт цитологии Российской академии наук (ИНЦ РАН)

на 2016-2018 годы

Федеральное агентство научных организаций

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт цитологии Российской академии наук

Работодатель:

Врио директора ИНЦ РАН

д.б.н. Н.А. Михайлова

Санкт-Петербургская региональная профсоюзная организация работников РАН

Профсоюзная организация ИНЦ РАН

От работников ИНЦ РАН

Председатель Профкома к.б.н. Г.А. Сакута

Совет молодых ученых и специалистов Института цитологии РАН

Председатель СМУиС к.б.н. А.В. Шалыгин

г. Санкт-Петербург

2016 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (КД) являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт цитологии Российской академии наук (ИНЦ РАН) в лице его руководителя Врио директора д.б.н. Н.А. Михайловой (далее – Работодатель) и сотрудники ИНЦ РАН (далее – Работники), от имени которых выступает Профком ИНЦ РАН (далее – Профком) (Закон РФ № 197 ФЗ от 30.12.2001 – Трудовой кодекс Российской Федерации – далее ТК РФ), и молодые сотрудники ИНЦ РАН, от имени которых выступает Совет молодых ученых и специалистов ИНЦ РАН (СМУиС ИНЦ РАН).

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

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов, равноправии и уважении интересов сторон (ТК РФ, ст. 40). Главной целью настоящего КД является создание оптимальной основы для сотрудничества сторон в обеспечении благоприятных условий труда и поддержания достойного уровня жизни Работников. Условием достижения поставленной цели является равноправие сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.

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

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех Работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).

1.6. КД вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. По взаимной договоренности Сторон в КД могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего КД, заинтересованная Сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования ИНЦ РАН, расторжения трудового договора с директором, а также переизбрания председателя первичной профсоюзной организации, подписавших настоящий КД, или переизбрания председателя СМУиС. В случае реорганизации ИНЦ РАН в форме преобразования КД сохраняет свое действие. При реорганизации ИНЦ РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы

собственности ИНЦ РАН любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Подписание КД директором ИНЦ РАН, председателем Профкома и председателем СМУиС ИНЦ РАН осуществляется после утверждения КД собранием трудового Коллектива ИНЦ РАН. Работодатель и Профком доводят до сведения Работников текст КД в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения.

1.10. КД в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации КД соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим КД. Условия КД, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель и Профком исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 56 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор (ТД) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается, как правило, на неопределенный срок. ТД на определенный срок (не более пяти лет) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера или условий предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ. В случае заключения срочного ТД в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного ТД (ст. 58, 59 ТК РФ).

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

2.4. Работодатель с учетом «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, конкретно устанавливаемого за исполнение работником должностных обязанностей определенной квалификации за календарный месяц;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев (МОС ФАНО).

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 82 ТК РФ).

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и КД, являются недействительными и применяться не могут (ст. 3.1.4. МОС ФАНО).

2.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИНЦ РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником (ст. 82 ТК РФ, ст. 3.1.4. МОС ФАНО).

2.8. Работодатель до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его с Уставом ИНЦ РАН, правилами внутреннего трудового распорядка, КД, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 3.1.5. МОС ФАНО).

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения (ст. 81. п. 3 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается в качестве члена комиссии представитель от Профкома (ТК РФ, ст. 82) и уполномоченный представитель СМУиС.

2.10. 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 (ТК РФ, ст. 60). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ТК РФ, ст. 72).

2.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом и СМУиС. По итогам совместных консультаций в КД могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников (ТК РФ, ст. 82).

2.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца, ст. 82 ТК РФ), представлять в Профком и Совет молодых ученых извещение о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.13. Работодатель обязуется способствовать сохранению количества рабочих мест научных работников (ст. 7.5. МОС ФАНО), а при необходимости сокращения численности работников делать это, по возможности, за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения Работников, работающих по совместительству, перевода на неполный рабочий день (0.75 ставки, 0.5 ставки и 0.25 ставки) пропорционально занятости и объему работы, выполняемой Работником.

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

- проработавшим в ИНЦ РАН свыше 20 лет;

- предпенсионного возраста (3 года до пенсии и менее),

2.15. Перед отъездом в длительную командировку и при увольнении Работник обязуется сдать числящуюся на нем литературу в научную библиотеку ИНЦ РАН. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях и соответствующей квалификации, преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий, либо на заключение договоров гражданско-правового характера (при необходимости) и тем самым на возвращение в ИНЦ РАН.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируются в строгом соответствии с требованиями законодательства РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, согласованными с Председателем Профкома, председателем СМУиС и утвержденными Руководителем ИНЦ РАН 11.01.2016 г., а также настоящим КД.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы.

3.4. Стороны договорились об установлении научным категориям Работников режима гибкого рабочего времени, определенного Положением о режиме гибкого рабочего времени ИНЦ РАН (ст. 102 ТК РФ).

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

3.6. Работникам, которым в соответствии с Решением уполномоченной комиссии установлен ненормированный рабочий день (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается, приложение № 1), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.7. 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.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.9. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28

календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.10. Руководитель структурного подразделения обязан отстранить (не допускать к работе) Работников в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда ИНЦ РАН (16.02.2015, № 14/1). Положение об оплате труда работников ИНЦ РАН, являющееся приложением к КД, разрабатывается с участием Профкома, председателя СМУиС и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда.

4.2. В целях обеспечения Института финансированием Работодатель активно использует все каналы получения средств (субсидии Федерального агентства научных организаций, гранты Российского научного фонда, Российского фонда фундаментальных исследований, гранты Президента РФ, региональные гранты, сдачу имущества в аренду и т.д.).

4.3. Работодатель обязуется проводить регулярную работу, направленную на увеличение бюджетного финансирования, в том числе от Учредителя – ФАНО России. Бюджетные средства, предназначенные на оплату труда, не допускается использовать на статьи, не предусмотренные Положением об оплате труда ИНЦ РАН (16.02.2015, № 14/1).

4.4. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленной по инициативе Работника, проводится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактически выполненной работы.

4.5. Компенсационные выплаты при увольнении Работодатель обязуется производить не позднее дня увольнения Работника в случае, если Работник за

две недели до увольнения подал заявление в отдел кадров. Выплаты в период отпусков устанавливаются согласно утвержденному графику. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.6. Работодатель установил, что надбавки по грантам РФ, РФФИ, Минобрнауки, ГНТП и прочим целевым средствам и хозяйственным договорам в расчет средней заработной платы при начислении отпускных не учитываются, резервы по отпускам не формируются (Протокол № 57 Заседания Профкома от 12.02.2016 г.).

4.7. Научным Работникам, аспирантам, заведующим лабораториями, выезжающим по приглашениям в командировки в другие страны или по территории РФ, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Длительность командировки не ограничивается. Работодатель способствует компенсации затрат работника, связанных с командировками, в соответствии со статьями 167, 168 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 07.03.2016), постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015), постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 (ред. от 06.08.2015), приказом Минфина России от 02.08.2004 № 64н (ред. от 10.04.2015). В целях соразмерной компенсации расходов по найму жилого помещения и выплату суточных в служебных командировках в пределах РФ при превышении размеров установленных в пунктах 1 а) и б) постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 07.03.2016) Работодатель способствует осуществлению дополнительных выплат из источников, указанных в пункте 3 постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 07.03.2016).

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, ее размерах, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ТК РФ, ст. 136), разъяснять по требованию работника основания,

послужившие ее начислению. Для получения информации Работник должен самостоятельно обратиться в бухгалтерию Института.

4.9. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.10. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон. Положением об Оплате труда могут предусматриваться доплаты за выполнение дополнительных работ и премии. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Оплата труда персонала, не занятого в научно-исследовательской деятельности, производится с учетом мнения грантодержателей.

4.12. Стороны договорились, что при разработке и утверждении в ИНЦ РАН показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда, а также в заседаниях рабочих групп или комиссий по распределению премий и стимулирующих надбавок принимает участие представитель Профкома ИНЦ РАН и председатель СМУиС.

4.13. Стороны договорились, что заработная плата Работников, стипендии аспирантам и другие выплаты осуществляются на пластиковые карты Сбербанка РФ (СБ РФ). В виде исключения, на период оформления пластиковой карты, допускается выплата Работникам на сберегательные книжки, открытые ими в отделении № 2004 Сбербанка РФ.

## 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам научно-исследовательской деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя Работодатель в лице директора и руководителей структурных подразделений, контроль за исполнением и достаточностью мероприятий по охране труда осуществляет инженер по охране труда (ст. 212, 217 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется предоставить помещение для приёма пищи, оборудование для разогрева пищи, а также оказывать содействие в организации привозных обедов. Стороны договорились, что будут стремиться к усовершенствованию системы организации питания в Институте. Работодатель будет способствовать заключению договора с организацией, предоставляющей услуги общественного питания. Заключение договора должно осуществляться с учетом мнения Работников Института при участии Профкома и СМУиС.

5.3. Работодатель обеспечивает проведение работ по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах с учётом специфики работы организаций РАН и устранение нарушений при их выявлении.

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

5.5. Комитет по охране труда ИНЦ РАН совместно с уполномоченными по охране труда Профкома обеспечивает контроль соответствия фактического

состояния рабочих мест данным карт аттестации и картам специальной оценки условий труда (Приказ Врио директора ИНЦ РАН № 22 от 27.05.2014 г).

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

5.7. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными факторами или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при отсутствии обеспечения его средствами индивидуальной защиты, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий.

5.8. Стороны договорились, при наличии возможности, выделять ежегодно в смете расходов по бюджету расходы на охрану труда и направлять их, согласно смете, на улучшение условий труда и оздоровление Работников ИНЦ РАН. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

5.9. Стороны договорились о неукоснительном соблюдении нормативов по выдаче средств индивидуальной защиты.

5.10. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах, проводимых в учреждении, на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда, а также в расследовании несчастных случаев в организации. В то же время, Профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им Государственной экспертной

комиссии или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) Работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.11. Работодатель берет на себя обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

5.12. Работодатель обязуется, по мере возможности, ежегодно улучшать условия труда Работников, направляя средства на ремонт в лабораториях и подсобных помещениях, на улучшение работы систем отопления и вентиляции, качества водоснабжения. Процедура выбора объектов ремонта должна быть прозрачна и объективна.

5.13. Работодатель обеспечивает постоянный сбор данных о производственном травматизме в Институте, проведение анализа состояния охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также разработку предложений по устранению допускаемых нарушений законодательства в области охраны труда и по улучшению охраны труда в Институте.

5.14. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.

5.15. Работодатель не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и в случае медицинских противопоказаний.

5.16. Работодатель и Профком согласились о безусловном запрещении курения в ИНЦ РАН, за исключением специально отведенных и обозначенных мест вне помещений.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ИНЦ РАН

6.1. Работодатель направляет 0.2% от фонда заработной платы на страхование Работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками учреждения один раз в 3 года диспансеризации.

6.3. Стороны договорились, что будут оказывать организационную и материальную помощь физкультурно-оздоровительной и культурно-просветительной работе. В этих целях Работодатель выделяет средства (ст. 377 ТК РФ), предоставляет необходимые помещения, оборудование и инвентарь, Профком обеспечивает организационную и финансовую поддержку.

6.4. Родителям, имеющим детей школьного возраста, предоставляется выходной день 1 сентября.

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

## 7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Стороны признают, что Профком является полномочным представителем трудового коллектива учреждения по всем вопросам, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками (ст. 378, ТК РФ). Совет молодых ученых и специалистов является полномочным представителем молодых сотрудников Института.

7.2. Увольнение по инициативе Работодателя председателя Профкома и его заместителя не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий кроме случаев ликвидации организации или совершения

Работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом (ст. 374 ТК РФ).

7.3. Председатель Профкома и председатель СМУиС имеют право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников, в том числе информацию о расчете заработной платы Работников, в случае возникновения трудовых споров. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому и СМУиС в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством (ст. 370, 372, 373, ТК РФ).

7.4. Работодатель обязуется способствовать проведению Профкомом и Советом молодых ученых работы по выявлению социально-экономических интересов Работников, организации для этого социологических опросов, проведению анкетирования, собраний и встреч различных групп Работников.

7.5. В случае необходимости Профком, СМУиС вправе запросить у Работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения.

7.6. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома. Молодые сотрудники для этих же целей могут также приглашать представителей Совета молодых ученых и специалистов.

7.7. Работодатель обязуется вводить в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых Работодателем, представителей Профкома, СМУиС в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профкома СМУиС.

7.8. Стороны признали обязательным работу в составе Ученого совета ИНЦ РАН представителей Профкома (с правом совещательного голоса) и СМУиС.

7.9. Работодатель осуществляет незамедлительное информирование коллектива Работников Института о введении или изменении локальных нормативных актов, на основании которых производится регуляция условий и оплаты труда, порядка оформления и оплаты командировок и отпусков, порядка проведения закупок и т.п., принимаемых на основании законов и правил, определяемых вышестоящими структурами и организациями. Принятие таких актов должно в обязательном порядке сопровождаться ссылкой на соответствующие законы, статьи и правила, которые послужили основанием для их принятия.

Принятие локальных нормативных актов, определяющих порядок научно-хозяйственной деятельности Института, не регулируемых какими-либо государственными законами, приказами вышестоящих организаций и принятым уставом ИНЦ РАН, должно производиться только после их обсуждения и согласования с коллективом Работников или с полномочными представителями Профкома и СМУиС. Ознакомление коллектива с проектом нормативного акта должно проводиться заблаговременно.

Все перечисленные выше документы должны быть доступны для ознакомления Работниками.

7.10. Стороны согласились о проведении, при необходимости, консультаций с юристом при принятии нормативных актов, регламентов, документов и т.п.

7.11. Работодатель обеспечивает открытость и доступность для Работников информации об использовании помещений, оборудования, порядке составления штатного расписания, системы оплаты труда, в том числе премий и стимулирующих надбавок.

7.12. Работодатель стремится к уменьшению и упрощению документооборота (в том числе за счет развития электронного документооборота), и уменьшению такой бюрократической нагрузки на Работников, задействованных в научно-

исследовательской работе. А также к уменьшению объема любой деятельности научных сотрудников, не связанной непосредственно с научной работой.

7.13. Работодатель ведет свою деятельность в интересах Работников Института и организации в целом. Работодатель согласовывает с полномочными представителями коллектива (Профком, СМУиС) планов по аренде помещений и направления расходования денежных средств, полученных из привлеченных источников.

7.14. Работодатель осуществляет периодическое информирование коллектива (не реже чем раз в год) о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании Ученого совета или собрании коллектива, в том числе о расходовании накладных расходов грантов и средств, полученных от сдачи имущества в аренду. В свою очередь, Профком отчитывается о расходовании средств Профсоюза и своей деятельности.

7.15. Работодатель обеспечивает исправность и функционирование инженерных сетей, в том числе сети Интернет, необходимых для исполнения Работниками должностных обязанностей. Работодатель стремится к организации парковки и велопарковки на территории, примыкающей к зданию Института.

7.16. Стороны согласились вести работы и выделять денежные средства на создание информационной поддержки работы Института: пресс-центра Института, сайта Института и т.п.

7.17. Институт ежегодно выделяет средства на поддержку деятельности СМУиС. СМУиС использует средства на проведение конференций, научных семинаров и других мероприятий; участие в собраниях, мероприятиях, конференциях, целью которых является освещение и обсуждение вопросов, связанных с работой молодых ученых: повышение профессиональной квалификации (в том числе карьерный рост), развитие творческой и социальной активности молодежи; премирование лучших студентов, аспирантов, молодых

ученых, выполняющих научно-исследовательскую работу на базе Института, поддержку инициатив и т.п.

7.18. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено КД, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются КД (ст. 374 ТК РФ).

7.19. Работодатель осуществляет доплату не освобожденному от основной работы председателю Профкома (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, ст. 377 ТК РФ).

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

8.3. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется совместным решением Работодателя, Профкома и СМУиС. При изменении законодательства Работодатель, Профсоюз и Совет молодых ученых и специалистов согласуют и вносят соответствующие поправки в КД.

8.4. Работодатель обязуется знакомить с КД всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.5. Контроль над выполнением настоящего КД осуществляется сторонами соглашения.