

454

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки**

**Институт водных проблем Российской академии наук**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОДЫ**

**Москва**

**Представитель работодателя:**

Директор Института водных  
проблем РАН,  
чл.-корр.РАН



**ОГЛАВЛЕНИЕ**

- I. Общие положения
- II. Обязательства представителей Сторон Коллодоговора
- III. Трудовые отношения
- IV. Оплата труда и нормы труда
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Условия и охрана труда
- VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров
- VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации
- IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюзов
- X. Контроль за выполнением Соглашения

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Межотраслевым соглашением между Профсоюзом работников РАН и Министерством науки и высшего образования, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников Института.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Институте и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции.

**Представитель работников:**

Председатель Профкома  
Института водных проблем РАН,  
к.г.-м.н.



1.2. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются: Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя профкома Института (далее – Профсоюз или Профком); Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора Института (далее – Институт).

1.3. Положения Договора являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения. Работодатель и профком Института могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком Института на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны Договора договорились о том, что:

1.4.1. Условия коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.3. Проект Договора разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, изменений и дополнений к нему, заключения Договора и осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе по решению Сторон образуется комиссия по ведению переговоров (далее - Комиссия). Состав Комиссии, положение о Комиссии утверждается приказом Института по согласованию с Профсоюзом. Порядок, сроки разработки проекта Договора и заключения Договора определяются Комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению Договора внутри Института. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. Договор подписывается представителями Сторон. Представители Сторон Договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.4.4. В случае реорганизации Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

1.6. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Институтом на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.7. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Договора в установленном порядке Профсоюз обеспечивает доведение текста Договора до работников Института.

## **II. Обязательства представителей Сторон Договора**

2.1. Институт и Профком:

2.1.1. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.2. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.3. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовят предложения по вопросам совершенствования мер социальной защиты для работников, обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.1.4. Ставят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.5. Участвуют на равноправной основе в работе Комиссии.

2.1.6. Способствуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора Института.

2.1.7. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий

социально-трудовых прав работников Института и по другим социально значимым вопросам.

2.1.8. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Институте: проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте; содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту; развитие творческой и социальной активности; обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи; создание необходимых условий труда.

## 2.2. Институт:

2.2.1. Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию.

2.2.2. Обеспечивает условия для участия Профсоюза или учета мнения Профсоюза при принятии решений) в разработке и/или обсуждении разрабатываемых проектов локальных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам.

2.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Поощряет работников за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности.

2.2.5. Устанавливает обязательные требования к квалификации работников, должностные обязанности и нормы (нормативы) труда.

## 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Института, содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Участвует в работе комиссий по организации и проведению оценки условий труда работников.

2.3.6. Принимает участие в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые договоры с работниками Института заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава и локальных нормативных актов Института.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Договора, других соглашений, устава и иных локальных нормативных актов Института.

3.1.3. Институт с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, 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, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); 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 Институте показателей и критериев.

3.1.4. Институт обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка 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. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Институт обязан в сфере трудовых отношений: до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Реестром профессиональных стандартов, разработанных согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации; не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений и должностных инструкций к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования: порядка замещения отдельных должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; порядка проведения аттестации сотрудников, занимающих должности научных работников и должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также методики ее проведения.

#### **IV. Оплата труда и нормы труда**

4.1. Институт:

4.1.1. Осуществляет оплату труда работников в соответствии с законодательством РФ, настоящим Договором и положением об оплате труда ИВП РАН. Положение об оплате труда работников ИВП РАН должно разрабатываться с участием представителя выборного органа Профсоюза.

4.1.2. Разрабатывает проекты положений по условиям оплаты труда и документов, устанавливающих квалификационные требования к работникам.

4.1.3. Проводит мониторинг систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

4.1.4. Разрабатывает оценки качества работы сотрудников Института для определения размера стимулирующих выплат.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.2.2. В целях повышения социального статуса работников Института, престижа профессии и мотивации труда совместно вырабатывает предложения по: повышению уровня оплаты труда работников; повышению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

4.2.3. 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.

4.3. Институт:

4.3.1. Обеспечивает создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников,

8

определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.3.2. Производит при наличии финансовой возможности 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 считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.3.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников Института, Стороны исходят из того, что:

4.3.3.1. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.3.3.2. Положение об оплате труда работников Института должно разрабатываться с участием Профсоюза и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Института и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Института; применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда); продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный

месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год); определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.3.4. При разработке и утверждении в Институте показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Института, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости); принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Профсоюза (принцип прозрачности).

4.3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки: при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3.6. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

4.3.7. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

4.3.8. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

4.3.9. Предусматривать в положениях об оплате труда работников механизмы стимулирования их труда.

4.3.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.3.11. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), 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 2007 г. № 822.

4.3.12. В случае невозможности выплаты зарплаты в установленные сроки заранее уведомлять Профком и работников ИВП РАН о причинах и сроках задержки. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3.13. При выплате заработной платы работодатель обязан по просьбе работника извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов

4.3.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.15. Выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, в части, не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В Институте устанавливается 40-часовая рабочая неделя, для отдельных профессий – учет рабочего времени с предоставлением выходных по скользящему графику. Институт и Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка и утверждение графиков учета рабочего времени в Институте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка Института принимаются и изменяются по согласованию с Профсоюзом.

В дополнение к общему выходному дню, предусмотренному ст. 111 ТК РФ - воскресенью, при работе в режиме 5-ти дневной рабочей недели в Институте установлен второй выходной - суббота. Отдельным категориям работников, занятых в образовательном и иных производственных процессах может устанавливаться иной второй выходной день.

5.1.2. Для работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности; не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены 4 степени вредности; не более 30 часов в

11

неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным; продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.3. В соответствии с настоящим коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора Института с письменного согласия работника. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

5.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Институте с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. 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 заработка 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, что закрепляется в коллективном договоре. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации: докторам наук и профессорско-преподавательскому составу – 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня. Институт 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 локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюза.

**5.1.6.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором

**5.1.7.** По письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между работодателем и работником. Продолжительность такого отпуска должна быть согласована руководителями соответствующих подразделений Института (ст.128 ТК РФ).

**5.1.8.** При разработке и согласовании правил внутреннего трудового распорядка Института и Профсоюз исходят из следующего базового распорядка:

**5.1.8.1.** В период с 1 октября по 30 апреля устанавливается: начало рабочего дня 9:30, обеденный перерыв 13:00 – 13:45, окончание рабочего дня 18:15.

**5.1.8.2.** В период с 1 мая по 30 сентября устанавливается: начало рабочего дня 9:30, обеденный перерыв 13:00 – 13:30, окончание рабочего дня с понедельника по четверг 18:15, окончание рабочего дня в пятницу 17:00.

## **5.2. Дистанционная работа**

5.2.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Института, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Института, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Институтом и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

5.2.2. Институт вправе принимать на работу дистанционных работников в соответствии с положениями гл. 49.1 ТК РФ.

5.2.3. По заявлению работника Институт вправе перевести его на дистанционную работу с согласия руководителя структурного подразделения такого работника, заключив соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

## **VI. Условия и охрана труда**

Стороны Договора, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями работодателя и Профсоюза добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Стороны Договора исходят из того, что:

6.1. Институт обеспечивает:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.15. Расследование, учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

- 6.1.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 6.1.17. Незамедлительное направление информации в соответствующий Профсоюз о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, и т.п.).
- 6.1.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 6.1.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.1.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.
- 6.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.1.22. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 6.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- 6.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.25. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

6.1.26. Нормальные условия труда своим работникам на каждом рабочем месте. Эти условия должны соответствовать требованиям охраны труда. В целях предотвращения неблагоприятного воздействия природных факторов (жара, смог, и т.д.) на здоровье и работоспособность работника допустимое время пребывания на рабочем месте сокращается на основании приказа директора Института

- при температуре 28,5 градуса рабочий день сокращается на 1 час

- если температура превышает 29 градусов, рабочий день сокращается на 2 часа

- при температуре 30,5 градусов, сокращается на 4 часа

- при температуре 32,5 градусов составляет 1 час

(в соответствии со шкалой температуры и зависимости продолжительности рабочего дня).

## 6.2. Профсоюз:

6.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по программам по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.2.2. Способствует соблюдению прав работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.2.3. Организует проведение проверок условий и охраны труда в Институте, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Положением об охране труда.

6.2.4. Содействует реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Институте либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.5. Принимает участие в работе комиссий Института по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

### 7.1. Институт:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

7.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса научных и педагогических работников, качества кадрового потенциала.

7.1.4. Информирует Профсоюз о решениях, влекущих возможные увольнения работников Института в связи с сокращением численности или штата, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников не менее чем за два месяца, а при возможных массовых сокращениях - не менее чем за три месяца.

7.1.5. Уведомляет руководителей структурных подразделений о возможном сокращении численности или штата работников в подразделении.

7.2. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Института Профсоюз 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.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников Института.

7.3.2. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

7.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Института.

7.3.4. Участвуют в совершенствовании проведения аттестации научных и педагогических работников Института сфер науки и образования и методики ее проведения.

7.3.5. Содействуют выполнению работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и Профсоюзу информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Института. Увольнение считается массовым в следующих случаях: а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; б) сокращение численности или штата

работников организации 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.

Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников:

предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в другой деятельности;

оказание содействие в трудоустройстве сотрудникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата Института:

- по предварительному письменному уведомлению руководителя структурного подразделения предоставлять свободное от работы время (10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- предоставить документы для постановки на учет в центре занятости;
- предоставить рекомендательные письма для трудоустройства.

7.3.6. Содействуют проведению мероприятий, в том числе всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития работников Института.

7.3.7. Содействуют работе советов молодых ученых, преподавателей и других работников с целью привлечения внимания к их проблемам.

7.3.8. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по развитию фундаментальных научных исследований; созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития; развитию профессионального потенциала молодежи.

7.4. Аттестация - это периодическая проверка профессионального уровня работника по установлению соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении функций, определенной трудовым договором.

Устанавливаются следующие особенности аттестации отдельных категорий сотрудников:

7.4.1. Аттестация научных работников проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников" и Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников Института водных проблем Российской академии наук (ИВП РАН). Названное Положение принимается по согласованию с Профсоюзом.

7.4.2. Аттестация научно-педагогических работников Института проводится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 293 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу" и Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников Института водных проблем Российской академии наук (ИВП РАН). Названное Положение принимается по согласованию с Профсоюзом.

7.4.3. Аттестация прочих сотрудников проводится в соответствии с Положением Института об аттестации работников. Названное Положение принимается по согласованию с Профсоюзом.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8.1 Профсоюз принимает участие в деятельности жилищной комиссии Института по вопросам предоставления работникам Института жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам.

8.2 Стороны исходят из того, что: если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на: установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей; укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся: предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями в соответствии с законодательством Российской Федерации; реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилья помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2011 - 2015 годы, возможного продления срока ее действия.

8.4. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.5. При направлении работника в служебную командировку устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

Размер возмещения расходов по найму жилого помещения и суточных зависит от источника финансирования командировки (бюджет, гранты РНФ или приносящая доход деятельность)

**8.5.1.** Если командировка финансируется из бюджетных средств или средств РНФ, то возмещение расходов по командировке устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02 октября 2002 г. № 729 и от 13.10.2008 №749 в следующих размерах:

- а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- б) расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- в) расходов по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- г) расходов по бронированию жилых помещений в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 50% предельного размера в сутки в зависимости от источника финансирования.

**8.5.2.** Если командировка финансируется из средств от приносящей доход деятельности, то возмещение расходов сотрудникам Института, убывающим в служебную командировку на территории Российской Федерации, устанавливается в следующих размерах:

- а) предельный размер возмещения расходов по найму жилого помещения - в сумме 5000 рублей в сутки;
- б) суточные выплачиваются в сумме 700 рублей в сутки;
- в) расходы по проезду возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

**8.6.** Стороны договорились, что

**8.6.1.** Работодатель может (при наличии финансовых возможностей) оказывать социальную поддержку Работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 75 и далее каждые пять лет).

**8.6.2.** Профком обязуется оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета Работникам - членам профсоюзной организации Института

**8.6.1.** - в связи с рождением детей Работников;

**8.6.2.** - в связи с поступлением детей Работников в 1 класс школы;

**8.6.3.** - в случае болезни Работника, лечении в стационарах, необходимости платной диагностики и платного лечения, приобретения лекарств и т.д.;

8.6.4. - в связи со смертью членов семьи Работника (супругов, детей, родителей);

8.6.6. - женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет (1 раз в год);

8.6.7. - инвалидам, участникам и ветеранам войн;

8.6.8. - на организацию отдыха детей работников (1 раз в год);

8.6.9. - в связи с Юбилейными датами 50, 60, 65, 70, 75, 80, и т.д. лет.

## **IX. Гарантии прав Профсоюза и членов Профсоюза**

Строны договорились о нижеследующем:

### **9.1. Институт:**

9.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию Профсоюза в Институте.

9.1.2. Предоставляет Профсоюзу для реализации его уставных задач необходимое помещение (каб. 416), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и приведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные правовые документы. Обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения.

9.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении Института и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством Профсоюзу прав.

9.1.4. Предоставляет Профсоюзу по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.1.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.1.6. Содействуют Профсоюзу в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

**9.1.7.** Признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

**9.1.7.1.** Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Институте совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

**9.1.7.2.** Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профсоюза Института, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профсоюза Института, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**9.1.7.3.** Члены выборных профсоюзных органов, 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.

**9.2.** Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников всех уровней, избранных (делегированных) в состав Профсоюза.

**9.3.** Работа на выборной должности председателя Профкома Профсоюза признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работника, его аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических работников, при разработке положений об оплате труда Института.

**9.4.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профкома Профсоюза РАН, 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, с учетом положений Договора.

## **X. Контроль за выполнением Договора**

**10.1.** Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

**10.2.** При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.3. Стороны ежегодно проводят мероприятия по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Стороны Договора ежегодно рассматривают итоги выполнения Договора на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на официальных сайтах представителей сторон Договора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.5. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнение рассматриваются совместной комиссией из представителей профсоюза и работодателя в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ

ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 494 от 04.08.2022 г. *И.Чегор*

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

*14 (Благодаря)*

листа

Директор ИВГРАН

*Д.Н. Гельфан*

чл.-корр. РАН

*«Д.Г.»*

2022 г.



Министерство Федерального института по воспроизведению и подготовке к профессии	Директор ИВГРАН чл.-корр. РАН <i>Д.Н. Гельфан</i>	«Д.Г.»
		2022 г.