

**Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки Институт проблем
механики им. А.Ю. Ишлинского
Российской академии наук
(ИПМех РАН)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с "08" июня 2017 г. по "07" июня 2020 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ИПМех РАН,
академик

 С.Т. Суржигов




М.П.

"08" июня 2017 г.

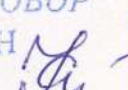
ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной
организации ИПМех РАН

 И.Н.Щелчкова



"08" июня 2017 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 435 от 14.06.2017 г. 

с жалобами не рассматривается

СОДЕРЖАНИЕ

		Стр.
Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	5
Раздел 3.	Оплата труда.....	8
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5.	Охрана труда и здоровья.....	11
Раздел 6.	Социальные льготы и гарантии.....	14
Раздел 7.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	16
Раздел 8.	Принятие, изменение и контроль выполнения коллективного договора.....	18
<u>Приложения:</u>		
Приложение 1	Положение о процедуре проведения конкурса на замещение должностей научных работников, о конкурсной комиссии и порядке ее работы при проведении конкурса на замещение должностей научных работников ИПМех РАН	20
Приложение 2	Положение об оплате труда работников ИПМех РАН	31
Приложение 3	Положение о премировании работников ИПМех РАН	42
Приложение 4	Положение о Совете молодых ученых и специалистов ИПМех РАН	45
Приложение 5	Положение о проведении ежегодного конкурса на лучшие научные работы среди молодых ученых и студентов ИПМех РАН	50
Приложение 6	Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ИПМех РАН	52

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте проблем механики им. А.Ю. Ишлинского Российской академии наук (ИПМех РАН).

1.2. Договор заключен в соответствии с Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (далее – Межотраслевое соглашение), Уставом Московской региональной организации Профессионального союза работников Российской академии наук (далее – Устав профсоюза РАН) и Уставом ИПМех РАН.

1.3. Договор заключен между ИПМех РАН в лице директора академика Суржикова Сергея Тимофеевича (далее - Работодатель), действующего на основании Устава и работниками ИПМех РАН (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации ИПМех РАН (далее - Профком) Щелчковой Ирины Никитичны, именуемыми в дальнейшем Стороны.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и паритетной основе. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством обязательства Работодателя и Работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения Работников. При этом Договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.

1.5. Основная цель настоящего Договора — сохранить и увеличить квалифицированный кадровый состав и материальную базу ИПМех РАН как эффективно функционирующего научного учреждения, подведомственного ФАНО России. Также настоящий Договор имеет следующие цели:

- создание системы социально-трудовых отношений в ИПМех РАН, максимально способствующей стабильной и производительной работе Работников, успешному долгосрочному развитию ИПМех РАН, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- четкую регламентацию социально-трудовых прав Работников;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическую реализацию принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.6. Для достижения указанных целей Стороны договорились проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами. При этом Стороны руководствуются стремлением защитить интересы работников, обеспечить правовые, экономические и социальные гарантии труда, быта и отдыха Работников.

1.7. Профком признает функции Работодателя по организации, планированию и управлению работой ИПМех РАН и обязуется содействовать работе ИПМех РАН присущими профсоюзам методами и средствами. Работодатель признает Профком как единственную на момент заключения Договора организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах всех Работников.

1.8. Стороны Договора принимают на себя следующие основные обязательства:

1.8.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- повышать социальные гарантии Работников;
- поощрять особо отличившихся в труде Работников;
- соблюдать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ИПМех РАН, условия настоящего Договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностными обязанностями;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального роста Работников и освоения ими новых (в том числе смежных) профессий и специальностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах Профкому.

1.8.2. Профком, как представитель Работников, обязуется:

- способствовать поддержанию нормального социально-психологического климата в коллективе присущими профсоюзам методами;
- проводить беседы с Работниками по соблюдению ими Правил внутреннего трудового распорядка, а также по надлежащему, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться повышения социального уровня Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, требований техники безопасности, других локальных актов, действующих в ИПМех РАН в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые

обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников;

- в случае отсутствия на работе незамедлительно уведомлять о причине своего отсутствия непосредственно руководителя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы, в том числе и на лиц, поступивших на работу после заключения настоящего Договора.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны. Работодатель или его полномочный представитель, до подписания трудового договора, обязан ознакомить Работника под роспись с уставом ИПМех РАН, правилами внутреннего трудового распорядка, Межотраслевым соглашением, коллективным договором, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс).

Работодатель или его полномочный представитель 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, а также меры социальной поддержки.

2.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.5. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень таких должностей и порядок избрания на них устанавливается Приложением 1 к настоящему Договору.

2.6. С целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в условия трудового договора может быть включено испытание Работника. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главного бухгалтера и его заместителей — не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.7. Руководящие, научные, инженерно-технические Работники и специалисты ИПМех РАН периодически проходят аттестацию в соответствии с установленным порядком.

2.8. Стороны признают, что для обеспечения успешного функционирования ИПМех РАН и личностного роста Работников необходимы повышение квалификации и переквалификация кадров. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяются руководителями подразделений ИПМех РАН.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры ИПМех РАН, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) Профкома в

соответствии со ст. 373 Кодекса.

2.10. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения ИПМех РАН, ликвидации ИПМех РАН.

2.11. Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом решения о сокращении штатной численности, заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

2.12. Перед сокращением численности или штата ИПМех РАН, Работодатель обязуется предварительно принять (с учетом мнения Профкома) альтернативные меры:

- рассмотреть возможность перемещения Работников внутри ИПМех РАН на вакантные или освободившиеся рабочие места;
- ограничить количество совместителей и временных Работников;
- рассмотреть возможность установления отдельным Работникам с их согласия режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, предоставления отпусков без сохранения заработной платы.

2.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.14. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Кодекса, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- лица, проработавшие в ИПМех РАН свыше 20 лет за 3 года до пенсии;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией ИПМех РАН, сокращением численности или штата соответствующие Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

2.16. Работодатель 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 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.

2.17. Работодатель при наличии финансовых возможностей, может назначить выплату Работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или аспирантуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. С работником, избранным по конкурсу заключается срочный трудовой договор сроком до пяти лет в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Работодатель:

3.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда.

3.1.2. Своевременно и в полном объеме выплачивает Работникам заработную плату в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда (приложение 2), утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.1.3. Выплачивает заработную плату дважды в месяц в следующие сроки: 24 числа и окончательный расчет – 9 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Отклонения от срока выдачи заработной платы возможны лишь в случаях задержки финансирования ИПМех РАН и отсутствия денежных средств на счете ИПМех РАН по соответствующим статьям.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются каждому Работнику в день выдачи заработной платы.

Выплата пособий по временной нетрудоспособности производится 24 или 9 числа, при условии представления листка нетрудоспособности не позднее, чем за десять календарных дней до указанных сроков.

3.1.4. Выплачивает научным Работникам и руководству ИПМех РАН стимулирующие надбавки в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИПМех РАН.

3.1.5. Выплачивает Работникам вознаграждения в соответствии с Положением о премировании (приложение 3).

3.2. Месячная заработная плата Работника, при отработке полного рабочего времени, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленной федеральным законодательством и действующим Межотраслевым соглашением.

3.3. В случае если вышестоящими организациями принимаются решения об изменении форм и размеров оплаты и стимулирования труда, не

позднее, чем в месячный срок после получения документов и финансирования, издает необходимые приказы. Новые оклады и надбавки к ним, предусмотренные законодательством и решениями ФАНО России, выплачиваются с момента, предусмотренного соответствующими нормативными актами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в ИПМех РАН, включая время начала и окончания рабочего дня и время обеденного перерыва, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям 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 к 4 степени вредности;

не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным;

продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов оценки условий труда.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Отдельным категориям работников, согласно статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан по их просьбе устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации);

- донорам — три дня, которые можно присоединить к ежегодному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- Работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей – до 12 рабочих дней в году.

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;
- на два часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Указанное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7. Работодатель предоставляет каждому Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность отпуска по категориям Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

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.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодные дополнительные отпуска оплачиваются аналогично основному отпуску.

4.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ИПМех РАН. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по

заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.10. Супругам, родителям и взрослым детям, работающим в ИПМех РАН, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению с согласия Работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Отдельным категориям Работников, согласно ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. С целью обеспечения безопасных условий труда, недопущения производственного травматизма, развития профзаболеваний, а так же не причинения иного ущерба здоровью Работников и окружающей среде **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

5.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.1.2. Обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

5.1.3. Соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

5.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную

сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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.

5.1.6. 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.

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

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

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

5.1.10. 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, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

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

5.1.13. 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.

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

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

5.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание 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.

5.1.17. 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.

5.1.18. 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.

5.1.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

5.1.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.1.21. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.1.22. Ежегодно на средства, выделяемые ФАНО России и вырученные

от сдачи в аренду помещений ИПМех РАН, проводит капитальный и текущий ремонт здания и инженерно-технического оборудования ИПМех РАН с целью создания здоровых и безопасных условий труда Работников.

5.2. С целью обеспечения и контроля безопасных условий труда, недопущения производственного травматизма, развития профзаболеваний, а так же не причинения иного ущерба здоровью Работников **Профком:**

5.2.1. Контролирует организацию общественного питания Работников.

5.2.2. Содействует проведению физкультурно-оздоровительных мероприятий.

5.3. В целях охраны труда **Работники** обязаны:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

6.1. **Работодатель и Профком** проводят совместную деятельность по улучшению социальных условий Работников.

6.2. Работодатель и Профком самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими 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.

6.2. Работодатель и Профком совместно организуют поздравление Работника в связи с торжественными событиями в его жизни: 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет со дня рождения.

6.3. Работодатель и Профком предусматривают ежегодное материальное поощрение к 9-му мая ветеранов Великой Отечественной войны, трудового фронта и блокадников Ленинграда.

6.4. В соответствии с п. 2.1.9 Межотраслевого соглашения, **Работодатель и Профком** считают приоритетными следующие направления в

совместной работе по реализации молодежной политики в ИПМех РАН:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в ИПМех РАН;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного и культурного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.5. Работодатель:

6.5.1. Обеспечивает возможность питания Работников в столовой с 11:00 до 16:00 часов.

6.5.2. Оказывает организационную и финансовую поддержку проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в ИПМех РАН.

6.5.3. Способствует организации и обеспечивает условия работы Совета молодых ученых и специалистов ИПМех РАН (приложение 4). Проводит ежегодно конкурс научных работ молодых ученых и студентов ИПМех РАН (приложение 5).

6.5.4. Закрепляет наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в ИПМех РАН. Содействует получению СМУиС ИПМех РАН сведений о работниках из числа молодежи, с целью защиты и реализации их профессиональных, интеллектуальных, юридических, социально-бытовых интересов и прав

6.5.5. Обязуется оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени в процессе подготовки к защите, в том числе в оформлении диссертационных материалов, а так же оплачивать связанные с этим расходы.

6.5.6. Оказывает материальную помощь Работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам ИПМех РАН (Приложение 6).

6.5.7. Выплачивает семье умершего Работника единовременное пособие.

6.5.8. По возможности выделяет транспортные средства в необходимых случаях (в том числе для выполнения общественных обязанностей, при организации похорон Работников).

6.5.9. Сохраняет для бывших Работников право пользования Поликлиникой РАН после ухода на пенсию, при наличии пятнадцатилетнего стажа работы в организациях РАН.

6.5.10. Предусматривает возможность выделения дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха Работников, а также дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы.

6.5.11. 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. При необходимости 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.

6.6. При увольнении Работника по достижению пенсионного возраста, установленного в соответствии с действующим законодательством, может по решению Работодателя производиться компенсационная выплата.

6.7. При расторжении трудового договора по соглашению сторон (ст.78 Кодекса) Работнику может быть произведена компенсационная выплата.

6.8. **Профком** в пределах своей компетенции и финансовых возможностей:

6.8.1. Принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

6.8.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза:

- на лечение;
- по случаю кончины близких родственников;
- по случаю рождения ребенка;
- на лечение ребенка;
- для организации отдыха детей.

6.8.3. Премирует Работников в связи с юбилейными датами (50 лет и выше) и по случаю государственных праздников.

6.8.4. Осуществляет контроль за соблюдением Сторонами Межотраслевого соглашения и приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам.

6.8.5. Принимает меры по устранению предпосылок возникновения трудовых конфликтов по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.д.

6.8.6. Принимает участие в деятельности жилищных комиссий ФАНО России по вопросам предоставления Работникам жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программой «Жилище», составления списков Работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основе Федерального законодательства, Межотраслевого соглашения, Московского трехстороннего соглашения и настоящего Договора.

7.2. Профсоюзная организация ИПМех РАН действует на основании Устава профсоюза РАН и положений о первичных профсоюзных организациях.

7.3. **Работодатель:**

7.3.1. Содействует деятельности Профкома по защите прав и интересов

членов профсоюза. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.2. Предоставляет Профкому для осуществления уставной деятельности в бесплатное пользование комнату №328 по адресу: проспект Вернадского, д. 101, корп.1.

Для обеспечения деятельности Профкома бесплатно предоставляются городской телефон (495) 434-35-74 и местный телефон 14-90, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

7.3.3. Допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного (не позднее, чем за 14 дней) согласования времени их проведения и бесплатно предоставляет для этих целей помещение конференц-зала.

7.3.4. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза из заработной платы Работников перечисляет ежемесячно и бесплатно на счет профсоюза членские профсоюзные взносы.

7.3.5. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюза, способствуют его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюза.

7.3.6. Не препятствует представителям выборных органов первичных профсоюзной организации в посещении подразделений, где работают члены Профсоюзов.

7.3.7. Предоставляет Профсоюзу по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников.

7.3.8. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

7.3.9. Содействует Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

7.4. Для осуществления профсоюзной работы, а также в целях контроля выполнения настоящего Договора, председатель Профкома вправе запрашивать у Работодателя необходимые документы (сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам).

7.5. Проекты локальных нормативных актов, содержащего нормы трудового права и обоснования по ним, перед их утверждением, направляются Работодателем в Профком (ст. 372 Кодекса).

7.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития ИПМех РАН и регулирования социально-трудовых отношений в ИПМех РАН, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 14-

дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и предоставлять по их поводу мотивированные ответы.

7.7. Работодатель допускает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его заместителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

7.8. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации ИПМех РАН; по социальному страхованию; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.9. В состав Ученого совета ИПМех РАН включается председатель Профкома или представитель Профкома, имеющий ученую степень.

7.10. Члены Профкома, представители Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя:

- для работы в комиссиях;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом работников РАН, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

7.11. Работодатель устанавливает доплату неосвобожденному руководителю Профкома в размере не менее 50 % от должностного оклада по занимаемой должности.

7.12. Члены Профкома имеют право на персональные надбавки.

8. ПРИНЯТИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

8.2. В течение срока действия Договора отдельные его пункты могут дополняться и изменяться по согласованию Работодателя с Профкомом без созыва общего собрания (конференции) Работников. Сбор предложений для включения в Договор и обсуждение их проводит Комиссия по проведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора, дополнительных соглашений.

Разногласия разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Коллективный договор и все дополнительные соглашения размещаются на официальном сайте ИПМех РАН в течение трех дней со дня их подписания.

8.4. Работодатель обязуется направить подписанный Договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.5. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним Работников в месячный срок с момента его подписания и регистрации в установленном порядке, а всех вновь поступающих Работников представитель Работодателя, до подписания трудового договора, знакомит под роспись с Договором непосредственно при приеме на работу.

8.6. Копии подписанного Сторонами Договора (со всеми последующими изменениями и дополнениями) должны находиться у Работодателя, в Отделе кадров, Бухгалтерии, Профкоме.

8.7. Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.8. При нарушении положений Договора Работодатель и Профком должны немедленно совместно принимать меры по их устранению, используя примирительные процедуры в соответствии с Кодексом.

8.9. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

8.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев.