

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК**  
**ИНСТИТУТ РАДИОТЕХНИКИ И ЭЛЕКТРОНИКИ**  
им. В.А.Котельникова  
(ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на период с « 22 » декабря 2009 г. по « 21 » декабря 2012 г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор

академик \_\_\_\_\_ Ю.В.Гуляев

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель МОО ППО  
работников ИРЭ РАН

д.ф.-м.н. \_\_\_\_\_ А.Я.Олейников

Утвержден

на заседании Профкома  
« 04 » декабря 2009 г.

Председатель Профкома

д.ф.-м.н. \_\_\_\_\_ А.Я.Олейников

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социальные и иные непосредственно связанные с ними отношения в Институте радиотехники и электроники им. В.А.Котельникова Российской академии наук (далее ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН).
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН и Отраслевым соглашением по Российской академии наук.
- 1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:  
ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН, в лице директора академика Гуляева Юрия Васильевича, действующего на основании Устава ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН, именуемый далее Работодатель, и сотрудники ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН, именуемые далее Работники, интересы которых представляет Местная общественная организация - первичная профсоюзная организация работников ИРЭ РАН (далее Профком) в лице председателя профкома Олейникова Александра Яковлевича.
- 1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
  - создания системы социально-трудовых отношений в коллективе Института, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту престижа и деловой репутации;
  - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
  - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
  - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимное уважение в отношениях друг к другу. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, членства в Профсоюзе.
- 1.6. Локальные нормативные акты, затрагивающие права и обязанности работников, в частности:
  - Правила внутреннего трудового распорядка,
  - Соглашение об охране труда,
  - Положение об оплате труда,
  - Положение о стимулирующих надбавках,
  - Положение о порядке образования и использования фонда экономического стимулирования,и другие принимаются с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (статья 372 ТК РФ).

Нормы локальных правовых актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящий коллективный договор, соглашения (статья 8 ТК РФ).

- 1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 22 декабря 2009 года по 21 декабря 2012 года.
- 1.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.9. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 44 ТК РФ).
- 1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).
- 1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений, действие которых распространяется на ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН, и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам оплату труда согласно трудовым договорам и Положению об оплате труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального роста Работников;
- учитывать мнение Профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законодательства, настоящего Коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- в соответствии с Отраслевым соглашением РАН (пункт 7.3.8.) Работодатель отчисляет Профкому денежные средства в размере 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Институте. Указанные средства расходуются согласно смете, утвержденной Работодателем и Профкомом (статья 377 ТК РФ).
- Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику и средства связи (телефон и компьютер), необходимые нормативные правовые документы и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Работодатель обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения (статья 377 ТК РФ).
- Работодатель бесплатно предоставляет Профкому конференц-зал для проведения собраний и конференций (при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за 10 дней до планируемой даты проведения мероприятия).

- для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью.
- Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.
- Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% их заработной платы (статья 377 ТК РФ).

2.2. Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Института присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать проведению мероприятий, нацеленных на активизацию научной и производственной деятельности;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать исполнение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в Институте;
- создавать и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе.

2.3. Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- способствовать повышению эффективности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

- 3.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома (статья 135 ТК РФ).
- 3.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда.
- 3.3. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты в соответствии с Соглашением об охране труда.
- 3.4. Все виды надбавок, доплат, стимулирующих выплат и премий устанавливаются Работодателем при участии Профкома на основании следующих локальных нормативных актов:
  - Положение об оплате труда;
  - Положение о стимулирующих надбавках;

- Положение о порядке формирования и расходования средств фонда экономического стимулирования (ФЭС), состоящего из фонда материального поощрения (ФМП), фонда социального развития (ФСР) и фонда материально-технического развития (ФМТР).

В случае изменения системы оплаты труда по законодательству РФ Работодатель совместно с Профкомом организует комиссию, которая вносит изменения в соответствующие положения.

- 3.5. Работникам, проходящим по направлению Института обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата при наличии документов об аккредитации учебных заведений и документов, подтверждающих обучение работника.
- 3.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в Институте, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода (статья 182 ТК РФ).
- 3.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров (три рабочих дня ежегодно), за работником сохраняется средний заработок.  
Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательных диспансерных обследований (статья 254 ТК РФ).  
Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.
- 3.8. Работы, выполняемые работниками с нормированным рабочим днем в сверхурочное время, оплачиваются в двойном размере.
- 3.9. 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. (Статьи 60.2, 151 ТК РФ).
- 3.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в кассе Института, 4 и 19 числа каждого календарного месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанный им счет в банке (статья 136 ТК РФ).
- 3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за пять дней до его начала. Заявление на отпуск оформляется работником в соответствии с установленным в Институте графиком отпусков не позднее 12-ти дней до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до их получения.
- 3.12. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы.
- 3.13. При нарушении установленных сроков выплат заработной платы Работодатель обязан заблаговременно проинформировать работников о причине задержки.
- 3.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 4.1. При поступлении работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Институте правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ.
- 4.3. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменном виде не менее чем за три календарных дня до увольнения (статья 79 ТК РФ).
- 4.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Институте (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (Статьи 60.1, глава 44 ТК РФ).
- 4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (Статья 60 ТК РФ).
- 4.6. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей, замещаемых на конкурсной основе, и порядок избрания устанавливаются законом, Уставом Института, иными нормативными актами РАН.
- 4.7. В условия трудового договора может быть по соглашению сторон предусмотрено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.
- 4.8. 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 (статья 71 ТК РФ).
- 4.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.
- 4.10. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда (сокращенное на 2 часа рабочее время в дни учебы).
- 4.11. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий.

## 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома (статья 373 ТК РФ).
- 5.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате предстоящих реорганизаций, ликвидации, сокращения штата, ухудшения финансового положения Института.
- 5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, предоставлять профкому Института проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, а именно:
  - снижение административно-управленческих расходов;
  - временное ограничение приема кадров;
  - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Институту с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;
  - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.
- 5.5. Стороны договорились, что критерием массового сокращения в Институте является норма, содержащаяся в п.5.1 Отраслевого соглашения по организациям Российской академии наук на 2009 – 2011 годы.
- 5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 5.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:
  - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- 5.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Института Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).
- 5.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией в других подразделениях, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Институте.
- 5.10. Работодатель обязуется при наличии вакансий принимать на работу выпускников базовых для ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН вузов и университетов.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Режим рабочего времени в Институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.
- 6.2. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома, кроме случаев, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час - для всех работников. В пятницу рабочий день устанавливается на 1 час короче.
- 6.4. В целях обеспечения в выходные дни полноценного отдыха сотрудников и поощрения работ на садово-огородных участках Работодатель устанавливает на период с 1 мая по 30 сентября время работы в Институте по пятницам с 9-00 до 16-00 с оплатой труда за полный рабочий день. При этом руководители подразделений, в том числе вспомогательных, обязаны обеспечить в случае производственной необходимости функционирование своих подразделений в течение полного рабочего дня.
- 6.5. Работодатель предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв продолжительностью 45 минут для отдыха и питания.
- 6.6. Работодатель предоставляет помещение под комнату отдыха сотрудников.
- 6.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; кандидатам наук - продолжительностью 42 календарных дня; докторам наук - 56 календарных дней.
- 6.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются работники, имеющие 2-х и более детей, детей инвалидов; воспитывающие в одиночку детей; а также работники, сочетающие работу с успешной учебной.  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).
- 6.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. В случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения указанного срока (статья 122 ТК РФ).
- 6.10. Работник обязуется ежегодно использовать свой очередной отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Перенесение ежегодного отпуска, а также замена его денежной компенсацией производится в соответствии со статьями 124, 126 ТК РФ.
- 6.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Институте, 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.
- 6.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).
- 6.13. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ. Работодатель может также предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы для длительной научной работы за рубежом по индивидуальному плану, согласованному с Ученым советом ИРЭ им.В.А.Котельникова РАН.

- 6.14. Работодатель обеспечивает работнику гарантии при направлении в служебные командировки в соответствии со статьями 166 – 168.1 ТК РФ. Возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой производится в пределах целевого финансирования.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 7.1. Работники имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ).
- 7.2. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212 ТК РФ).
- Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и ответственные за выполнение мероприятий должностные лица указаны в соглашении по охране труда.
- Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда работников Института.
- 7.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.
- 7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.
- 7.5. Работники обязаны выполнять требования в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ, соглашением по охране труда.
- Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (статья 213 ТК РФ).
- 7.6. Руководители подразделений имеют право предоставлять сокращенный рабочий день сотрудникам по факту выполнения ими работ с особо вредными веществами или в особо вредных условиях труда.
- 7.7. Работодатель обязуется обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников (периодических медосмотров).
- 7.8. Работодатель обязуется обеспечить каждое подразделение Института аптечками первой медицинской помощи и проводить их обновление ежегодно.
- 7.9. Работодатель обеспечивает работников санитарно-гигиеническими средствами, специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты по установленным нормам.
- 7.10. Работодатель обязуется ежегодно к 01 октября завершать подготовку зданий, сооружений и помещений Института к работе в зимних условиях.
- 7.11. Профком и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в

случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.12. В Институте создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома.

Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.13. Работодатель и Профком применяют меры морального и материального поощрения к работникам, принимающим активное участие в создании безопасных условий труда в Институте. Указанные работники ежегодно представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профкома.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель и Профком оказывают посильное содействие сотрудникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, руководствуясь законодательством РФ, «Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений в Москве», Отраслевым Соглашением РАН.

8.2. Работодатель и Профком ежегодно утверждают смету расходов фонда экономического стимулирования (ФЭС) и осуществляют контроль за целевым использованием средств этого фонда.

8.3. Работодатель по согласованию с Профкомом оказывает посильное содействие работникам в освоении земельных участков, строительстве садовых домиков, проведении ремонта квартир, предоставляя единовременную материальную помощь из фонда социального развития (ФСР) ФЭС.

8.4. Работодатель по согласованию с Профкомом оказывает из фонда материального поощрения (ФМП) ФЭС работникам единовременную материальную помощь (при наличии соответствующих документов):

- в связи с рождением ребенка - в размере 5 тыс. руб.;
- в связи с регистрацией брака - в размере 2 тыс. руб.;
- в связи с юбилеем (50, 60, 70, 75, 80, и для женщин 55-лет) - в размере до 5 тыс. руб. в зависимости от стажа и эффективности работы в Институте по представлению руководителя подразделения и профорга (оформляется приказом по Институту и выпиской из протокола заседания Профкома);
- многодетным женщинам и находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет - в размере 4 тыс. руб.;
- в связи с длительной болезнью работника - в размере до 5 тыс. руб.;
- на оплату дорогостоящих лекарств — до 5 тыс. руб.;
- на оплату стоматологического протезирования - в размере до 30% стоимости работ, но не свыше 6 тыс. руб.;
- на оплату дорогостоящей операции - до 10 тыс. руб.;
- в связи с тяжелым материальным положением (по ходатайству руководителя подразделения и Профкома) - до 3 тыс. руб.;
- в связи со смертью близких родственников - 4 тыс. руб.
- единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию при стаже работы в Институте не менее 10 лет – 5 тыс. руб.
- в связи со смертью сотрудника Работодатель по согласованию с Профкомом при наличии средств производит частичное возмещение расходов по оплате услуг по погребению сотрудника в размере не менее 10 тыс. руб.

При наличии особых или чрезвычайных обстоятельств размер материальной помощи может быть увеличен по согласованию Работодателя с Профкомом.

8.5. Работодатель по согласованию с Профкомом при наличии средств в ФМП производит частичное возмещение стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной работником за свой счет, в сумме до 8 тыс. руб. с учетом

- стажа и эффективности работы в Институте (при предъявлении документа, подтверждающего оплату путевки, и оригинала обратного талона к путевке);
- 8.6. Работодатель обеспечивает работников, имеющих детей, путевками в детские оздоровительные лагеря с оплатой до 50 % остаточной стоимости (после учета всех видов дотаций).
  - 8.7. Для поощрения семейного отдыха Работодатель совместно с Профкомом на паритетных началах производит оплату экскурсий для сотрудников Института и их детей. Размер оплаты - до 80% полной стоимости экскурсии.
  - 8.8. Работодатель совместно с Профкомом на паритетных началах выделяет средства на проведение праздничных мероприятий для сотрудников.
  - 8.9. Работодатель совместно с Профкомом на паритетных началах выделяет ежегодно средства на бесплатные новогодние подарки детям (по 14 лет включительно) и внукам (по 14 лет включительно) сотрудников Института.
  - 8.10. Работодатель совместно с Профкомом на паритетных началах выделяет ежегодно средства на проведение конкурса научных работ молодых ученых, специалистов, аспирантов и студентов и торжественного вечера для молодых сотрудников по подведению итогов конкурса.
  - 8.11. Работодатель оплачивает транспортные расходы или предоставляет транспортные средства для проведения общеинститутских мероприятий.
  - 8.12. По просьбе работника, увольняющегося из Института в связи с выходом на пенсию и проработавшего в Институте свыше 15 лет, Работодатель ходатайствует перед руководством Управления делами РАН о сохранении за работником права пользоваться медицинским обслуживанием в поликлиниках РАН.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым Соглашением РАН, настоящим коллективным договором.
- 9.2. Профком Института радиотехники и электроники РАН представляет и защищает права и интересы работников Института (глава 58 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав работников и их представителей.
- 9.4. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц Института. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором.
- 9.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюза Института Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель осуществляет подписку за счет Института необходимых периодических изданий по списку, поданному Профкомом.
- 9.6. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
- 9.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 9.8. Представитель Профкома в обязательном порядке включается в комиссии: по реорганизации, связанной с сокращением численности сотрудников Института, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по охране труда.

- 9.9. Работодатель совместно с Профкомом создают комиссию по трудовым спорам (глава 60 ТК РФ).
- 9.10. Через радиоузел Института Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения Профкома, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях и т.п. (при наличии текстов, завизированных председателем профкома или его заместителем).
- 9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, конференций при условии заблаговременного согласования времени их проведения.
- 9.12. Члены Профкома, представители профсоюзной организации в комиссиях Института освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы (при наличии подтверждающих документов и оформлении приказом по Институту).
- 9.13. Члены Профкома освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Института в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в инспекцию по труду в семидневный срок со дня подписания.
- 10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе (статья 51 ТК РФ). Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал с обязательным оповещением работников (через информационный стенд Профкома и радиоузел) об итогах проводимых проверок выполнения коллективного договора.
- 10.4. Итоги работы комиссии ежегодно рассматриваются на собрании или конференции работников Института. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.
- 10.5. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома.
- 10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.9. При заключении нового коллективного договора продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев.