

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ РАДИОТЕХНИКИ И ЭЛЕКТРОНИКИ
им. В.А.КОТЕЛЬНИКОВА Российской академии наук
(ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с « 22 » декабря 2018 г. по « 21 » декабря 2021 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН

чл.-корр. РАН _____ С.А.Никитов

« ____ » _____ 20__ г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Профкома
ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН

к.ф.-м.н. _____ Н.В.Кинев

« ____ » _____ 20__ г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Права и обязанности Сторон	4
3. Оплата труда, гарантии и компенсации	6
4. Трудовой договор	8
5. Вопросы занятости	9
6. Рабочее время и время отдыха	10
7. Работа с молодежью	11
8. Охрана труда и здоровья	12
9. Социальные льготы и гарантии	13
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации	14
11. Заключительные положения	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социальные и иные непосредственно связанные с ними отношения в **Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте радиотехники и электроники им. В.А.Котельникова Российской академии наук (ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН, далее Институт)**.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Уставом Института, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования № 28 от 06.07.2018 г. и действующим Межотраслевым соглашением (далее Межотраслевое соглашение).
- 1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН в лице директора члена-корреспондента РАН Никитова Сергея Аполлоновича, действующего на основании Устава ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН, именуемый далее Работодатель,
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 Кинева Николая Вадимовича.
- 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.
В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.
- 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, работающих в Московской части, Саратовском и Ульяновском филиалах Института.
Коллективный договор, заключенный во Фрязинском филиале Института, распространяется только на его Работников (статья 43 ТК РФ).
- 1.6. - Правила внутреннего трудового распорядка с Приложением «Кодекс этики и служебного поведения работников Института»,
 - Положение о конфликте интересов,
 - Положение об организации работы и управлении охраной труда,
 - Положение об оплате труда,
 - Положение о распределении фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам Института,
 - Положение о жилищной комиссии Института,

- Положение о порядке образования и использования Фонда экономического стимулирования
и другие локальные нормативные акты, затрагивающие права и обязанности Работников, 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 Профкома, 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 2018 года по 21 декабря 2021 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.
- 1.12. В случае изменения наименования Института, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Института в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, смены формы собственности Института, реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, а также ликвидации Института, действие и сроки действия Коллективного договора устанавливается в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Права и обязанности Работодателя.

2.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;
- вести переговоры с представительным органом Работников и заключать Коллективный договор;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд (статья 191 ТК РФ);
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (статьи 192-193 ТК РФ) и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.1.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия

- трудовых договоров, Коллективного договора, Межотраслевого соглашения, иных соглашений, действие которых распространяется на Институт;
- 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;
 - предоставлять безвозмездно Профкому помещение для проведения заседаний и хранения документации (часть 1 статьи 377 ТК РФ);
 - безвозмездно предоставлять Профкому конференц-зал для проведения собраний и конференций (при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за 10 дней до планируемой даты проведения мероприятия);
 - безвозмездно производить множительные и переплетные работы для нужд Профкома;
 - ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% их заработной платы (статья 377 ТК РФ).

2.2. Права и обязанности Работников.

2.2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;
 - ежегодный оплачиваемый отпуск;
- и прочее согласно статье 21 ТК РФ.

2.2.2. Работники обязаны:

- 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).

2.3. Профком, как представитель Работников:

- способствует устойчивой деятельности Института присущими профсоюзам методами;
- представляет и защищает права и интересы Работников Института (глава 58 ТК РФ);
- нацеливает Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствует росту квалификации Работников, содействует проведению мероприятий, нацеленных на активизацию научной и производственной деятельности;
- добивается повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролирует исполнение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других нормативно-правовых актов, действующих в Институте;
- создает и поддерживает благоприятный психологический климат в коллективе;
- содействует развитию творческой и социальной активности молодежи, оказывает поддержку в организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе;
- способствует реализации концепции плана мероприятий по повышению эффективной деятельности Института;
- участвует на равноправной основе с Работодателем в выработке локальных нормативных актов, затрагивающих права и обязанности Работников.

2.4. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

- содействовать повышению рационализаторской, изобретательской и инновационной активности работников;
- поощрять сотрудников Института, добившихся больших успехов в научной, производственной и научно-организационной деятельности;
- обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации Работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему 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 Института, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты в соответствии с Положением об организации работы и управлении охраной труда.

3.4. Все виды надбавок, доплат, стимулирующих выплат и премий устанавливаются на основании следующих локальных нормативных актов:

- Положение об оплате труда,
- Положение о распределении фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам Института,
- Положение о порядке образования и использования Фонда экономического стимулирования.

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

- 3.5. Работодатель по согласованию с Профкомом и в соответствии с Положением об оплате труда производит Работникам единовременные выплаты (при представлении соответствующих документов):
- в связи с рождением ребенка - в размере 10 тыс. руб.;
 - в связи с регистрацией брака - в размере 5 тыс. руб.;
 - в связи с увольнением при выходе на пенсию (при стаже работы в Институте не менее 10 лет) – 10 тыс. руб.;
 - в связи с юбилеем (50, 60, 70, 75, 80) - в размере до 20 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).
- 3.6. 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 соответствии с нормами для государственных бюджетных учреждений, утвержденными постановлениями Правительства РФ. Аванс по командировкам выдается путем перечисления на расчетный счет Работника в банке при условии своевременной (не менее чем за 5 дней) подачи заявки на авансирование.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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 в течение 1 месяца со дня перевода сохраняется средний заработок (статья 182 ТК РФ).
- 3.9. При прохождении обязательного диспансерного обследования за беременными женщинами сохраняется средний заработок (статья 254 ТК РФ).
- 3.10. 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).
- 3.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 4 и 19 числа каждого календарного месяца, а в Саратовском и Ульяновском филиалах Института – 5 и 20 числа. 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 (статья 136 ТК РФ).
- 3.12. 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 14-ти дней до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до их получения.
- 3.13. Работодатель выплачивает заработную плату путем перечисления ее на расчетный счет Работника в банке (статья 136 ТК РФ). Обслуживание корпоративного зарплатного счета производится за счет Работодателя. По письменному заявлению Работника заработная плата может перечисляться на

иной указанный им счет при условии, что Работник самостоятельно обеспечивает обслуживание банковской карты.

- 3.14. При нарушении установленных сроков выплат заработной платы Работодатель обязан заблаговременно проинформировать Работников о причине задержки.
- 3.15. 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. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Институте Правилами внутреннего трудового распорядка и Кодексом этики и служебного поведения работников ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН (приложение к Правилам внутреннего распорядка), должностной инструкцией, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
- 4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (статья 58 ТК РФ). 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, за исключением Директора Института, 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) (Статья 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, иными нормативными актами Учредителя Института.
- 4.7. В условиях трудового договора по соглашению Сторон может быть предусмотрен испытательный срок с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят без испытания. Срок испытательного срока не может превышать трех месяцев, а для руководителя Института и его заместителей, руководителей филиалов Института, главного бухгалтера и его заместителей - не более шести месяцев (статья 70 ТК РФ). Испытательный срок при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.
- 4.8. При неудовлетворительном результате испытательного срока Работодатель имеет право до его истечения 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 предоставляет Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантии и компенсации в соответствии с Главой 26 ТК РФ.
- 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 (статья 82 ТК РФ). 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, либо 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. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Института Профком 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 (согласно Межотраслевому соглашению). При проведении структурных преобразований Работодатель совместно с Профкомом принимают меры по недопущению массовых сокращений Работников Института (согласно Межотраслевому соглашению).
- 5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.
- 5.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК).

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (согласно действующему законодательству);
 - Работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет (согласно Межотраслевому соглашению);
 - лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
 - Работники, направленные на обучение Работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы (согласно Межотраслевому соглашению).
- 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 предлагается вакантная должность или работа, имеющаяся в Институте, соответствующая его квалификации, а также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 81 ТК РФ).
- 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. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои обязанности (статья 91 ТК РФ).
Режим рабочего времени в Институте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 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.
По причинам, связанным с производственной необходимостью, Работодатель может разрешать Работникам работу в вечернее время и выходные дни при оформлении соответствующих заявок.
- 6.3. В пятницу рабочий день устанавливается на 1 час 15 минут короче при сохранении общей продолжительности рабочей недели 40 часов.
- 6.4. Работодатель предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв продолжительностью 45 минут для отдыха и питания.
- 6.5. Работодатель предоставляет помещение под комнату отдыха Работников.
- 6.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность отпуска кандидатов наук и докторов наук, для которых Институт является основным

местом работы, составляет 42 календарных дня и 56 календарных дней соответственно.

- 6.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения указанного срока (статья 122 ТК РФ).
- 6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТЗ РФ). Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются Работники, имеющие 2-х и более детей, детей-инвалидов; родители, воспитывающие детей в одиночку; мужчины, при нахождении жены в отпуске по беременности и родам, лица предпенсионного возраста.
График отпусков является обязательным для Работодателя и для Работника.
- 6.9. Работник обязуется ежегодно использовать свой очередной отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится только по согласованию с Работодателем. При отсутствии заявления о переносе отпуска, согласованного с Работодателем, график отпусков является основанием для оформления приказа на отпуск.
- 6.10. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск, превышающий 28 рабочих дней, может быть выплачена по письменному заявлению работника и согласованию с Работодателем в соответствии со статьей 126 ТК РФ.
- 6.11. Супругам, 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 оплачиваемый 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 Института.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях развития Института и привлечения молодых специалистов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи (в возрасте до 39 включительно) Работодатель, Профком и Совет молодых ученых:

- 7.1. Содействуют деятельности Комиссии по работе с молодежью и Совета молодых ученых, направленной на эффективное участие молодежи в работе Института.
- 7.2. Разрабатывают и реализуют программы по работе с молодежью, предусматривают возможность выделения средств для поддержания деятельности Совета молодых ученых.
- 7.3. Содействуют проведению Конкурса молодых ученых им. Ивана Анисимкина и других молодежных мероприятий.
- 7.4. Содействуют повышению рационализаторской, изобретательской и инновационной активности молодых сотрудников.
- 7.5. Содействуют обучению и повышению профессионального уровня подготовки молодых сотрудников.

7.6. Работодатель:

- предусматривает «Молодежную надбавку» в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам Института;
- предусматривает возможность дополнительной стимулирующей надбавки при условии выполнения качественно и в срок норм труда и должностных обязанностей молодым специалистам и молодым рабочим.

7.7. В случае предоставления социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации госпрограммы «Жилище» при выборе кандидатур на получение жилья учитываются рекомендации Совета молодых ученых Института.

7.8. С целью привлечения молодежи в Институт Работодатель предусматривает возможность выделения средств для выполнения работы по профориентации со школами и средними учебными заведениями.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работники имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства защиты, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (статья 212 ТК РФ).

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществлять мероприятия по охране труда и улучшению безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

Ежегодно отдел охраны труда представляет Работодателю и Профкому Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда Работников Института.

8.3. Работодатель обязан 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 (статья 212 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Института, включая руководителей, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке (статья 225 ТК РФ). Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

8.5. Работники обязаны выполнять требования в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ, Положением об организации работы и управлении охраной труда, а также инструкциями по охране труда.

8.6. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда. Представители Профкома принимают участие в работе комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда.

8.7. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев в Институте (статья 212 ТК РФ).

- 8.8. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев в Институте (статьи 227- 331 ТК РФ).
- 8.9. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также другие медицинские осмотры Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (статья 213 ТК РФ).
- 8.10. Работодатель обеспечивает каждое подразделение Института аптечками первой медицинской помощи, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (согласно Межотраслевому соглашению).
- 8.11. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 221 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает дополнительные нормы приобретения и выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также выделяет средства для приобретения
- 8.12. Работодатель обязуется ежегодно к 01 октября завершать подготовку зданий, сооружений и помещений Института к работе в зимних условиях.
- 8.13. 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.
- 8.14. В Институте из представителей Работодателя и Профкома на паритетных началах создается и действует комиссия по охране труда (статья 218 ТК РФ). Работодатель и Профком оказывают всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- 8.15. 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.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 9.1. 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», Межотраслевым соглашением, нормативно-правовыми актами Учредителя Института, Положением о жилищной комиссии ИРЭ им. В.А.Котельникова РАН.
- 9.2. Работодатель и Профком ежегодно утверждают смету расходов фонда экономического стимулирования (ФЭС) и осуществляют контроль за целевым использованием средств этого фонда.
- 9.3. Работодатель по согласованию с Профкомом оказывает из фонда материального поощрения (ФМП) ФЭС Работникам единовременную материальную помощь (при наличии соответствующих документов):
- многодетным Работникам либо находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет - в размере 5 тыс. руб.;

- в связи с длительной болезнью Работника - в размере до 10 тыс. руб.;
- на оплату дорогостоящих лекарств - до 5 тыс. руб.;
- на оплату стоматологического протезирования - 10 тыс. руб.;
- на оплату дорогостоящей операции - до 30 тыс. руб.;
- в связи с тяжелым материальным положением (по ходатайству руководителя подразделения и профгруппы) - до 4 тыс. руб.;
- в связи со смертью близких родственников - 4 тыс. руб.
- в связи со смертью сотрудника Работодатель по согласованию с Профкомом 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.

- 9.4. 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 10 тыс. руб. с учетом стажа и эффективности работы в Институте (при предъявлении документа, подтверждающего оплату путевки, и оригинала обратного талона к путевке);
- 9.5. По решению Профкома Работодатель компенсирует в виде материальной помощи Работникам, имеющих детей, стоимость путевки в детский оздоровительный лагерь, приобретенной за полную стоимость (при наличии документов, подтверждающих оплату), в размере до 30 % ее стоимости из средств ФЭС.
- 9.6. Работодатель совместно с Профкомом на паритетных началах выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для сотрудников.
- 9.7. 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.
- 9.8. Работодатель оплачивает транспортные расходы или предоставляет транспортные средства для проведения общеинститутских мероприятий.
- 9.9. Для Работников Саратовского и Ульяновского филиалов Института указанные в разделе 9 социальные льготы определяются порядком формирования и использования фонда экономического стимулирования в этих филиалах.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Межотраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.
- 10.2. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав Работников и их представителей.
- 10.3. 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.
- 10.4. 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.
- 10.5. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

- 10.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 10.7. 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.
- 10.8. Работодатель совместно с Профкомом создают комиссию по трудовым спорам (глава 60 ТК РФ).
- 10.9. Через радиоузел и интернет-сайт 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).
- 10.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, конференций при условии заблаговременного согласования времени их проведения.
- 10.11. 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).
- 10.12. 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.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора, а также ознакомление с ним Работников на сайте Института в 10-тидневный срок с момента его подписания.
- 11.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.
- 11.3. В целях контроля выполнения Коллективного договора Работодатель и Профком обязуются обеспечить работу постоянно действующей комиссии по проверке выполнения Коллективного договора. Комиссия формируется из представителей Работодателя, Работников и Профкома Института (статья 51 ТК РФ). Комиссия обязана осуществлять контроль выполнения Коллективного договора, а также реагировать на письменные обращения Работодателя, Профкома, отдельных Работников. Деятельность комиссии освещается на расширенных заседаниях Профкома, информационном стенде Профкома и интернет-сайте Института.
- 11.4. Итоги работы комиссии ежегодно рассматриваются на собрании или конференции Работников Института. От каждой из Сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.
- 11.5. На время осуществления деятельности по контролю выполнения 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.
- 11.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

- 11.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 11.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. При заключении нового Коллективного договора продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев.