

**ПРЕЗИДЕНТ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ
НАУК**

**ПРЕЗИДЕНТ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ
НАУК**


Т. Л. РОСЛЯКОВА
« 27 » мая 2009 г.
МП


Ю. С. ОСИПОВ
« 27 » мая 2009 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
на 2009 – 2011 годы**

МОСКВА 2009



Министерство здравоохранения и
социального развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(РОСТРУД)

Биржевая пл., д. 1, Москва, 109012
тел.: 698-84-14 Факс 628-73-14

08.07.09 № 3631-73

На № _____ от _____

Президенту Российской
академии наук

Ю.С. Осипову

Ленинский проспект, дом 14,
г. Москва, 119991

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Отраслевого соглашения по организациям Российской академии наук
на 2009-2011 годы

Роструд сообщает, что Отраслевое соглашение по организациям
Российской академии наук на 2009-2011 годы зарегистрировано 8 июля
2009 года.

Регистрационный номер № 129/09-11.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по
сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

Ю.В. Герций

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
на 2009 – 2011 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между полномочными представителями работников и работодателей организаций всех организационно-правовых форм, подведомственных Российской академии наук (далее – организации РАН) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Российской академии наук, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение являются:
работники в лице их полномочного представителя - Профессионального союза работников РАН (далее - Профсоюз);
работодатели в лице их полномочного представителя - Российской академии наук (далее - РАН).

1.3. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников РАН при разработке и заключении соглашений на соответствующих уровнях социального партнерства и коллективных договоров, разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

1.4. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.5. Соглашение:

1.5.1. обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в организациях РАН норм трудового законодательства Российской Федерации, защиту прав и законных интересов работников организаций РАН и предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности в организациях РАН, развитие социального партнерства и защиту интересов его сторон;

1.5.2. устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников организаций РАН, а также минимальные социальные гарантии для них и не ограничивает права работников и работодателей в расширении этих гарантий, компенсаций и льгот через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных организациями РАН от приносящей доход деятельности;

1.5.3. нацелено на развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы организаций РАН, привлечение и закрепление в организации РАН высококвалифицированных кадров;

1.5.4. является основой для заключения в организациях, подведомственных РАН, коллективных договоров и соглашений на соответствующих уровнях социального партнёрства, определяет права, обязанности и ответственность сторон.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников РАН, от имени и в интересах которых оно заключено.

1.7. Положения Соглашения являются обязательными к руководству и применению для всех организаций РАН при разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, разработке и заключении соглашений на региональном и территориальном уровнях социального партнерства, коллективных договоров и трудовых договоров с работниками в организациях РАН.

1.8. При реализации норм и положений настоящего Соглашения во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.9. Лица, по вине которых нарушаются и/или не выполняются положения, предусмотренные настоящим Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.10. Соглашение вступает в силу с 01 января 2009 года и действует по 31 декабря 2011года. Стороны Соглашения имеют право продлить один раз действие Соглашения на срок не более 3-х лет.

1.11. Стороны Соглашения могут на основе взаимной договоренности вносить в Соглашение изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников организаций РАН, в течение всего срока действия Соглашения.

1.12. При возникновении условий, требующих дополнения и/или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона Соглашения вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Соглашение сохраняет своё действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из сторон настоящего Соглашения.

1.15. Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

1.16. Президент РАН в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения или со дня подписания любых дополнений и изменений к Соглашению направляет Соглашение или дополнения и изменения к Соглашению на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.17. Президент РАН в месячный срок публикует информацию о подписании, как самого Соглашения, так и любых дополнений и изменений к Соглашению, в газете «Поиск», обеспечивает официальное издание текста настоящего Соглашения и/или текста дополнений и изменений к Соглашению, и осуществляет рассылку в организации РАН.

1.18. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.19. Оплату услуг приглашаемых специалистов, экспертов производит приглашающая Сторона.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Социальное партнерство в сфере труда в РАН осуществляется на принципах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов соглашений и заключения соглашений;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников организаций РАН;

2.2.3. участия работников или их представителей в управлении организациями РАН;

2.2.4. участия представителей работников и работодателей организаций РАН в разрешении трудовых споров.

2.3. Работодатель в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1. соблюдать положения настоящего Соглашения;

2.3.2. соблюдать права и гарантии работников организаций РАН, установленные действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением;

2.3.3. соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;

2.3.4. содействовать доведению до работников организаций РАН согласованного Сторонами содержания настоящего Соглашения;

2.3.5. подготавливать в установленном порядке предложения по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и социальной защиты работников организаций РАН;

2.3.6. защищать интересы организаций РАН в федеральных органах исполнительной и представительной власти по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств, жилого фонда, социально-бытовых объектов, построенных за счет средств федерального бюджета и РАН, с целью создания благоприятных условий по выполнению организациями РАН научных программ, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;

2.3.7. принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников организаций РАН, создавать условия труда,

соответствующие требованиям трудового законодательства, оснащать рабочие места оборудованием, современной оргтехникой, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, обеспечивать доступ к базам научно-технической информации, в том числе и через сеть Интернет, развивать социальную инфраструктуру РАН, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах организаций РАН, совершенствовать систему оплаты труда, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки (переподготовки) работников.

2.3.8. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении в системе РАН посредством:

2.3.8.1. учета мнения Совета Профсоюза, выборных органов региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, при принятии Президиумом РАН, президиумами региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководителями организаций РАН постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников организаций РАН;

2.3.8.2. приглашения представителей Совета Профсоюза на Общие собрания Российской академии наук, региональных отделений и региональных научных центров РАН;

2.3.8.3. участия на постоянной основе представителей Совета Профсоюза в заседаниях Президиума РАН, президиумов региональных отделений и региональных научных центров РАН, Совета директоров РАН, заседаниях бюро отделений по направлениям наук РАН, по согласованию с академиком-секретарём соответствующего отделения;

2.3.8.4. участия, по согласованию, представителей выборных органов Профсоюза в заседаниях дирекции организаций РАН, ученых советов, аттестационных и иных комиссий;

2.3.8.5. участия работников организаций РАН (их представителей) в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений;

2.3.8.6. использования иных форм участия работников организаций РАН в управлении, определенных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективными договорами.

2.3.9. Предоставлять Совету Профсоюза, выборным органам организаций Профсоюза в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.3.10. Информировать Совет Профсоюза и проводить с ним рабочие консультации по финансовому положению, кадровой политике и другим вопросам социально-экономического развития РАН.

2.3.11. Предоставлять выборным органам региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-трудовые интересы работников организаций РАН.

2.4. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется:

2.4.1. соблюдать положения настоящего Соглашения;

2.4.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций; способствовать включению в соглашения и коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам;

2.4.3. принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности;

2.4.4. предоставлять консультации и иную помощь работникам организаций РАН и членам Профсоюза в области трудового законодательства и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

2.4.5. отстаивать интересы работников организаций РАН в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании;

2.4.6. содействовать социальной адаптации работников организаций РАН в условиях реорганизации и реструктуризации организаций РАН;

2.4.7. не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит нормам трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения;

2.4.8. в период действия настоящего Соглашения воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению производственного процесса или наносящих ущерб работодателю, при соблюдении работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения, соглашений на других уровнях социального партнерства и коллективных договоров. При наличии основания для объявления забастовки, а также акций протеста, уведомлять работодателей об организации коллективных мероприятий и проводить с ними предварительные консультации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

2.4.9. предоставлять в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок работодателю информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

2.4.10. выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

2.5. Стороны Соглашения договорились:

2.5.1. Взаимными усилиями обеспечивать повышение уровня жизни работников организаций РАН, преодоление кадрового кризиса, повышение эффективности работы, социально-экономическое развитие организаций РАН.

2.5.2. Способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала РАН, проводить взаимные консультации при подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников организаций РАН.

2.5.3. Добиваться роста объема средств, выделяемых из федерального бюджета на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок гражданского назначения, путем внесения предложений и обоснований. Проводить взаимные консультации при подготовке предложений РАН к проекту федерального бюджета Российской Федерации на очередной финансовый период.

2.5.4. Ввести в практику проведение регулярных (не реже двух раз в год – перед Общим собранием РАН) рабочих консультаций Президента РАН с представителями Профсоюза.

2.5.5. Осуществлять разработку и принятие постановлений и распоряжений Президиума РАН, региональных отделений РАН, региональных научных центров РАН и локальных нормативных актов в организациях РАН по вопросам социально-трудовых отношений, в порядке установленном действующим трудовым законодательством, с учетом мнения соответствующих организаций Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны Соглашения договорились:

3.1. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.2. Осуществлять на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в РАН, создаваемой Сторонами на равноправной основе.

3.3. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в организации РАН молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту, в том числе:

3.3.1. осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом;

3.3.2. при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников;

3.3.3. оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.

3.4. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.5. Принимать меры по материальной и моральной поддержке кадровых работников РАН, проработавших в организациях РАН 20 и более лет.

3.6. Принимать необходимые меры социальной поддержки вышедших на пенсию работников РАН.

3.7. В 2009 году разработать предложения по системе дополнительного пенсионного обеспечения работников РАН.

4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РАН

4.1. Работодатели при участии Совета Профсоюза и выборных органов соответствующих организаций Профсоюза принимают меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

4.1.1. совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников РАН;

4.1.2. улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

4.1.3. повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

4.1.4. способствования повышению трудовой мобильности работников в организациях РАН (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство) и между организациями РАН;

4.1.5. привлечения в науку молодежи;

4.1.6. содействия занятости высвобождаемых работников.

4.2. Стороны осуществляют совместные меры, которые способствуют привлечению и закреплению в РАН высококвалифицированных работников и пропагандируют престижность труда в Академии.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение (при необходимости) их вторым профессиям;

4.3.2. сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

4.3.3. предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

4.3.4. поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях РАН;

4.3.5. предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в период работы в организациях РАН, в соответствии с медицинскими показаниями.

4.4. В целях сохранения преемственности кадров в организации РАН может быть организована система наставничества в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организации РАН.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатели по своей инициативе не проводят массовых сокращений численности или штата работников, принимают меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

По соглашению сторон критерием массового высвобождения считается сокращение численности или штата работников организации РАН на 5% в течение года.

5.2. Стороны договорились не уменьшать штатную численность РАН, зафиксированную по состоянию на 1 января 2009 года. Имеющиеся и возникающие вакансии использовать для обеспечения полной занятости работающих на постоянной основе работников РАН и приема молодежи.

5.3. Работодатели при реорганизации и/или реструктуризации организаций РАН, ведущей к уменьшению численности или штата работников, используют эффективные механизмы регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организаций РАН и возможностей трудоустройства в данном регионе с учетом программ содействия занятости населения.

5.4. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, заключенного с работником организации РАН, решаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, или ином порядке, предусматривающем обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в решении вопросов связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, установленном коллективным договором.

5.5. Работодатель :

5.5.1. при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу организации Профсоюза не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.5.2. при угрозе массовых увольнений принимает с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации Профсоюза меры по трудоустройству высвобождаемых работников, предусмотренные Трудовым

кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, настоящим Соглашением;

5.5.3. производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации Профсоюза;

5.5.4. предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы. Условия предоставления времени для поиска работы предусматриваются коллективным договором организации РАН;

5.5.5. по согласованию с выборным органом Профсоюза может вводить в организации РАН локальным нормативным актом режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса РФ. Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего трудового законодательства;

5.5.6. использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

5.5.6.1. естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

5.5.6.2. профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

5.5.6.3. установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

5.5.6.4. перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации РАН;

5.5.6.5 предоставляет работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации РАН в связи с сокращением штата или численности работников, информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной организации РАН;

5.5.6.6. при сокращении численности или штата работников не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации.

5.6. Работодатели обязуются:

5.6.1. извещать выборные органы первичных организаций Профсоюза о предстоящей реорганизации;

5.6.2. предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

5.6.3. Профсоюз обязуется:

5.6.3.1. проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

5.6.3.2. разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации организаций РАН;

5.6.3.3. содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных организациях РАН;

5.6.3.4. оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в регионе программах содействия занятости.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились:

6.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюза принимает положения, определяющие условия и порядок оплаты труда всех категорий работников РАН, являющиеся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

6.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза разрабатывает и принимает отраслевые методические материалы по условиям оплаты труда, квалификационные требования.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзом добивается увеличения объема средств, направляемых на оплату труда всех категорий работников РАН.

6.4. Установить минимальный размер оплаты труда неквалифицированных работников организаций РАН при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими

установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,2 величины минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

6.5. Производить индексацию тарифных ставок и окладов в организациях РАН для всех категорий работников в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации об индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

6.6. Рост заработной платы работников произошедший в связи с индексацией заработной платы не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.7. Работодатель выделяет организациям РАН финансовые средства на оплату труда в объеме, гарантирующем выплату в полном размере штатным работникам РАН должностных окладов (тарифных ставок), а также предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением компенсационных и стимулирующих выплат.

6.8. Выплата заработной платы работникам организаций РАН производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

6.9. При совпадении дня выплаты заработной платы работникам организаций РАН с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. При нарушении установленного срока выплаты работникам организаций РАН заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

6.11. В случае задержки выплаты работникам организаций РАН заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на

весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

6.12. Не допускать приостановки работы работниками организаций РАН в случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. При выплате заработной платы работникам организаций РАН работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.14. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника организации РАН, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливаются трудовым договором. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

6.15. Размеры и условия назначения компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза для всех категорий работников РАН. До проведения аттестации рабочих мест компенсационные выплаты производятся всем работникам, получавшим их ранее.

6.16. Время простоя по вине работодателя, если работник организации РАН в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.17. Работодатели выделяют средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных Приказом Минобразования РФ от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации».

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работников в качестве главного направления государственной политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в организациях РАН.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. разработку и осуществление мер по улучшению условий труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствованию работы по охране труда в организациях РАН;

7.2.2. постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в организациях РАН;

7.2.3. проведение единой политики в области охраны труда в организациях РАН путем координации деятельности служб охраны труда региональных отделений, региональных научных центров и организаций РАН, проведения общеакадемических и региональных семинаров и совещаний по вопросам охраны труда с работниками служб охраны труда;

7.2.4. разработку и введение в действие в 2009 году «Положения о системе управления охраной труда», предусматривающего совершенствование организации работы по охране труда с последующим переходом к системе управления профессиональными рисками;

7.2.5. разработку и введение в действие в 2009-2010 годах «Положения о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» с учетом специфики работы организаций РАН.

Оказание методической и практической помощи организациям РАН в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

7.2.6. постоянный сбор данных о производственном травматизме в организациях РАН, проведение анализа состояния охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний и разработку предложений по устранению допускаемых нарушений законодательства в области охраны труда и улучшения охраны труда в организациях РАН;

7.2.7. оказание методической и практической помощи организациям РАН в проведении обучения по охране труда руководителей, должностных лиц и работников служб охраны труда;

7.2.8. информирование организаций РАН о принятии новых, изменении и дополнении действующих законодательных и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

7.2.9. информирование организаций РАН и Совета профсоюза о

состоянии охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях РАН. Регулярное (не реже одного раза в год) представление в Совет профсоюза информации о состоянии охраны труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, копий распоряжений Президиума РАН по вопросам охраны труда, а также другой информации о деятельности в области охраны труда по его запросу;

7.2.10. безопасные условия и охрану труда в организации РАН в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.11. создание в организациях РАН службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда;

7.2.12. включение в смету расходов организаций РАН необходимых средств для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.2.13. участие работников и/или их представителей в решении вопросов улучшения условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и деятельность комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза или иного представительного органа работников;

7.2.14. направление сообщений о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (в том числе и без повреждения здоровья работников), а также копий материалов расследования несчастных случаев в Управление безопасности, охраны труда и гражданской защиты РАН для проведения анализа несчастных случаев и разработки мероприятий по предупреждению производственного травматизма;

7.2.15. проведение лицензирования вида деятельности, осуществляемой медицинскими учреждениями РАН, включая обособленные подразделения, на право выдачи листов нетрудоспособности.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий соглашений и коллективных договоров, в порядке установленном законодательством Российской Федерации;

7.3.2. анализирует состояние условий и охраны труда в организациях РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносит соответствующие предложения работодателю;

7.3.3. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, согласовывает предложения работодателя по документам, связанным с охраной труда, с радиационной и экологической безопасностью и др.

8. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны Соглашения договорились:

8.1. Режим труда и отдыха включает в себя режим рабочего времени и время отдыха.

8.2. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Соглашением и предусматривает: продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

8.3. Для работников организаций РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

8.4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8.5. Для работников Домов ученых РАН режимы труда и отдыха могут устанавливаться локальными нормативными актами, коллективным договором, либо трудовым договором с соблюдением норм трудового законодательства.

8.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного органа Профсоюза и оформлением письменного распоряжения работодателя.

8.7. Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1-3 части 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

8.8. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации РАН с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

8.10. Стороны Соглашения рекомендуют предусматривать в коллективных договорах выплату из прибыли, полученной от приносящей доход деятельности, единовременного пособия (материальной помощи) при предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска.

8.11. Работодатели в установленном законодательством порядке:

8.11.1. на основании решений комиссии социального страхования приобретают и оплачивают частично или полностью путевки работникам организаций РАН и членам их семей на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и средств, полученных учреждениями РАН от приносящей доход деятельности. Порядок и размеры компенсации стоимости путевок на лечение (отдых) определяются нормативными документами Фонда социального страхования Российской Федерации и коллективным договором;

8.11.2. выделяют имущество и средства на хозяйственное содержание и обеспечение деятельности оздоровительных, культурно-просветительских и физкультурно-спортивных организаций, в том числе детских, частично оплачивают стоимость путевок, абонементов в эти организации.

8.12. Профсоюз участвует в организации и проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, содействует организации и проведению лечения и отдыха работников организаций РАН и членов их семей и выделяет на эти цели средства из бюджета Профсоюза.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

9.1. Стороны Соглашения:

9.1.1. обращаются в Правительство Российской Федерации с предложениями о выделении средств на жилищное строительство, в том числе предусмотренных для строительства жилья молодым ученым.

9.1.2. принимают участие в деятельности жилищных комиссий РАН по предоставлению работникам РАН жилья по договору социального найма, а также при рассмотрении вопросов приобретения жилья молодыми учеными РАН по жилищным сертификатам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2008 г. № 765.

9.1.3. способствуют развитию индивидуального жилищного строительства и выделению работникам организаций РАН земельных участков под индивидуальное жилищное строительство.

9.1.4. защищают интересы работников организаций РАН в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления любых объектов имущественного комплекса социальной сферы организаций РАН (включая жилищный фонд, гостиницы, общежития, автобазы, детские сады, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, центры детского отдыха, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения, объекты здравоохранения и другие), земли, на которой они расположены, учитывая, что данные объекты социальной инфраструктуры служат интересам и удовлетворению потребностей работников организаций РАН, являются материальной базой для реализации социальных программ.

9.2. Работодатели:

9.2.1. представляют в соответствующий выборный орган Профсоюза перечень объектов социальной сферы РАН, находящихся в их ведении, и информируют его о всех изменениях в перечне объектов социальной сферы.

9.2.2. принимают необходимые меры по сохранению и функционированию объектов социальной сферы РАН и подведомственных ей организаций;

9.2.3. предоставляют в аренду помещения для организаций общественного питания, обслуживающих работников РАН, способствуют снижению цен на питание, включают представителя Профсоюза в состав Комиссии по сдаче в аренду помещений для социальных нужд;

9.2.4. при реорганизации или ликвидации организаций РАН, в том числе входящих в социальную инфраструктуру, информируют и проводят консультации с Профсоюзом для достижения приемлемых решений, обеспечивающих защиту и соблюдение интересов работников организаций РАН;

9.2.5. обеспечивают своевременное перечисление средств для компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно работника организации РАН и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работника организации, финансируемой из федерального бюджета, производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных документов;

9.2.6. производят оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, работникам организаций РАН, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, финансируемых из федерального бюджета. Источники и условия оплаты устанавливаются в коллективных договорах;

9.2.7. изыскивают средства на поддержку проведения финальных соревнований ежегодных Академиад среди сборных коллективов организаций РАН и региональных научных центров РАН, на участие лучших спортсменов РАН в финале Спартакиады Федеральных округов Российской Федерации;

9.2.8. способствуют деятельности общественной организации ФСО «Наука» по внедрению массовых форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организациях РАН, а также проведению всероссийских и международных академических фестивалей искусств;

9.3. Стороны Соглашения считают необходимым:

9.3.1. Обеспечивать за счет прибыли, полученной от приносящей доход деятельности, социальную поддержку работников организаций РАН, в том числе в виде:

9.3.1.1. предоставления дополнительных гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, если они предусмотрены коллективным договором;

9.3.1.2. оказания материальной поддержки кадровым работникам РАН.

9.3.2. Добиваться увеличения средств, выделяемых на жилищное строительство из средств бюджетов всех уровней и прибыли от приносящей доход деятельности.

9.3.3. Принимать меры к укреплению организаций социальной сферы РАН и улучшению их финансирования.

9.3.4. Содействовать работе с детьми и подростками, развитию образовательной деятельности в организациях РАН, в том числе в действующих центрах детского отдыха и оздоровительных лагерях.

9.3.5. Предусматривать в коллективных договорах отчисление работодателем, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, денежных средств соответствующим первичным организациям Профсоюза на проведение в коллективах культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, эквивалентном не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

9.3.6. Рекомендовать работодателям в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, из имеющихся у организации РАН средств:

9.3.6.1. Оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам организаций РАН.

9.3.6.2. Принимать меры по компенсации работникам организаций РАН удорожания стоимости питания, а также проезда к месту работы.

9.3.6.3. Сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев.

9.3.6.4. Оказывать финансовую поддержку многодетным семьям.

9.3.6.5. Осуществлять частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

9.3.6.5.1. на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного

члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума, установленного в регионе по месту нахождения организации РАН;

9.3.6.5.2. на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума, установленного в регионе по месту нахождения организации РАН;

9.3.6.5.3. на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

9.3.6.5.4. на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более несовершеннолетних детей.

9.3.6.6. Осуществлять выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу.

9.3.6.7. Предоставлять работникам организаций РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до трех дней сверх установленных законодательством в случае рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), смерти членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер); наличия в семье двух и более детей в возрасте до 12 лет, наличия в семье ребенка младшего школьного возраста (1 – 4 класс).

9.3.6.8. Предоставлять работникам, имеющим звание «Ветеран труда», с учётом финансовых и производственных возможностей организации РАН три дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

9.3.6.9. Осуществлять распределение нового и высвобождающегося жилья, средств на приобретение жилья, покупку жилья работникам организаций РАН за счет средств, выделенных организации РАН, на основании решения жилищной комиссии организации РАН и выборного органа Профсоюза.

9.3.6.10. Сохранять за кадровыми работниками организаций РАН, уволенным по сокращению численности или в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, право и очередность на получение жилья.

9.3.6.11. Гарантировать сохранение вышедшим на пенсию кадровым работникам, проработавшим в РАН не менее 20 лет, право на медицинское обслуживание в медицинских организациях РАН.

9.3.7. Предусматривать с учетом финансовых возможностей организации РАН в коллективных договорах и локальных нормативных актах увеличенные размеры компенсации командировочных расходов.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права выборных органов Профсоюза и гарантии их деятельности определяются законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников РАН,

настоящим Соглашением, региональными и территориальными соглашениями социального партнерства, коллективными договорами.

10.2. Работодатели обязуются:

10.2.1. Содействовать деятельности Профсоюза и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников РАН. Не вмешиваться в деятельность профсоюзных организаций и их выборных органов, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности первичных, региональных (территориальных) организаций, их выборных органов и Совета Профсоюза, если она не противоречит положениям действующего законодательства Российской Федерации.

10.2.2. Информировать Профсоюз по всем вопросам, имеющим отношение к настоящему Соглашению.

10.2.3. Предоставлять, в установленном законодательством порядке, в безвозмездное пользование выборным органам Профсоюза помещения с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения съездов, конференций, собраний Профсоюза и иных мероприятий, предусмотренных Уставом профсоюза.

10.2.4. Обеспечивать освобожденным (штатным) работникам выборных органов Профсоюза равные с другими работниками организаций РАН права, гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективным договором, а также обслуживание в медицинских организациях РАН.

10.2.5. Предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе работникам правовых инспекций труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам выборных органов Профсоюза свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы, если это предусмотрено коллективным договором.

10.2.6. Освобождать от работы не освобожденных от основной работы членов выборных органов Профсоюза на время их участия в качестве делегатов в работе создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, заседаний выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

Права и гарантии профсоюзных работников регулируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

10.2.7. Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание из заработной платы работников (одновременно с

начислением заработной платы) профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на счет организаций Профсоюза.

10.2.8. В организациях РАН, где заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевого соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счета организаций Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

10.2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.10. Вводить в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых работодателем, представителей выборных органов Профсоюза по их представлению в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профсоюза.

10.3. Профсоюз имеет право получать информацию о расчетах заработной платы работников, по их обращениям, в случаях возникновения трудовых споров.

10.4. Работодатель, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, может производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Осуществлять доплату не освобождённым от основной работы руководителям выборного органа Профсоюза

10.5. Профсоюз обязуется:

10.5.1. Оказывать практическое содействие, консультационную, методическую и юридическую помощь выборным органам региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза по:

10.5.1.1. разработке, заключению и организации контроля за выполнением соглашений и коллективных договоров;

10.5.1.2. проведению мониторинга и анализа социально-кадровой обстановки в организациях РАН;

10.5.1.3. организации общественного обсуждения вопросов, затрагивающих интересы работников РАН, с последующим обобщением и представлением работодателю высказанных мнений;

10.5.1.4. вопросам организации охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

10.5.2. По вопросам, затрагивающим интересы работников организаций РАН:

10.5.2.1. проводить переговоры и консультации с РАН;

10.5.2.2. участвовать в работе совещаний, советов, комиссий, рабочих групп, в разработке документов РАН социально-трудовой направленности, и нормативных правовых актов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза.

10.5.3. Регулярно доводить до сведения выборных органов региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза информацию:

10.5.3.1. предоставляемую Профсоюзу Российской академией наук;

10.5.3.2. о результатах проводимых переговоров и рабочих консультаций;

10.5.3.3. о результатах работы совещаний, советов, комиссий, рабочих групп, в состав которых входили представители Совета профсоюза;

10.5.4. Регулярно информировать РАН о:

10.5.4.1. решениях, принятых Советом профсоюза и его Президиумом;

10.5.4.2. мнениях, высказанных при проведении общественных обсуждений вопросов, затрагивающих интересы работников организаций РАН;

10.5.4.3. всех других вопросах, имеющих отношение к выполнению настоящего Соглашения.

10.5.5. Выступать в средствах массовой информации, включая сеть интернет, по всем вопросам выполнения настоящего Соглашения и работы Профсоюза, а также с материалами, направленными на пропаганду научного труда, его значимости в современном обществе.

11. КОНТРОЛЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения возлагается:

от работников – на председателя Совета профсоюза;

от работодателей – на главного ученого секретаря Президиума РАН.

11.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные органы организаций Профсоюза, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН и руководители организаций РАН.

11.3. Стороны осуществляют контроль на всех уровнях за выполнением Соглашения, не реже одного раза в год подводят итоги выполнения Соглашения и информируют о результатах трудовые коллективы организаций РАН. Отчет Сторон о выполнении Соглашения подготавливается комиссиями Сторон по Отраслевому соглашению по РАН и размещается на сайте РАН.

11.4. Стороны Соглашения обязуются своевременно информировать о действиях по реализации настоящего Соглашения.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, несут ответственность за нарушение или невыполнение положений Соглашения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ

Неотъемлемой частью настоящего Соглашения являются следующие приложения:

13.1. Приложение 1. Постановление Президиума РАН № 146 от 28 апреля 2006 г. «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236» - на 10 л.

13.2. Приложение 2. Постановление Президиума РАН № 162 от 26 июня 2007 г. «О размерах должностных окладов и других условиях оплаты труда членов президиумов и работников аппаратов Президиума Российской академии наук, президиумов региональных отделений РАН и региональных научных центров РАН» - на 3 л.

13.3. Приложение 3. Постановление Президиума РАН № 237 от 08 апреля 2008 г. «Об утверждении нормативной численности работников научных учреждений РАН на третий этап пилотного проекта» - на 11 л.

13.4. Приложение 4. Постановление Президиума РАН № 395 от 10 июня 2008 г. «О переходе к третьему этапу пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников региональных научных центров РАН» - на 1 л.

13.5. Приложение 5. Постановление Президиума РАН № 530 от 23 сентября 2008 г. «Об оплате труда работников научных учреждений Российской академии наук» - на 7 л.

13.6. Приложение 6. Распоряжение Президиума РАН № 10115-824 от 20 ноября 2008 г. «Об оплате труда работников учреждений здравоохранения Российской академии наук» - на 19 л.

13.7. Приложение 7. Постановление Президиума РАН № 652 от 23 декабря 2008 г. «О выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных учреждений РАН» - на 3 л.

13.8. Приложение 8. Постановление Президиума РАН № 28 от 20 января 2009 г. «О минимальных размерах оплаты труда отдельных категорий работников научных организаций РАН» - на 1 л.