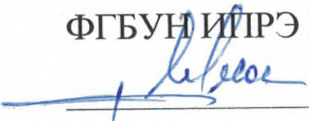


Директор

ФГБУН ИПрЭ РАН

 А.Д. Шматко

«11» апреля 2022 г.



Председатель профкома

ФГБУН ИПрЭ РАН

 Л.К. Кузьмина

«11» апреля 2022 г.



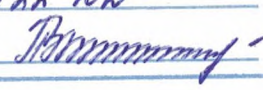
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института проблем региональной экономики Российской академии наук  
(ФГБУН ИПрЭ РАН)  
на 2022-2025 годы

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга

"13" апреля 2022 г.

рег. № 15416/22-КД

Подпись 

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового  
коллектива ФГБУН ИПрЭ РАН

«11» апреля 2022 года

Санкт-Петербург

2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Общие положения . . . . .                                                                      | 3  |
| II. Обязательства представителей Сторон Договора . . . . .                                        | 5  |
| III. Трудовые отношения . . . . .                                                                 | 7  |
| IV. Оплата труда и нормы труда . . . . .                                                          | 11 |
| V. Рабочее время и время отдыха . . . . .                                                         | 14 |
| VI. Условия и охрана труда . . . . .                                                              | 16 |
| VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров . . . . . | 19 |
| VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации . . . . .                                          | 21 |
| IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюзов . . . . .                           | 22 |
| X. Контроль за выполнением Договора . . . . .                                                     | 25 |

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) составлен на основании «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 гг. по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки». Межотраслевое соглашение заключено на федеральном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными нормативными правовыми актами РФ, с целью установления в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, подведомственных Минобрнауки России.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между профсоюзным комитетом и работодателем в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами коллективного договора являются :работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем региональной экономики Российской академии наук в лице их полномочного представителя – профкома, действующего на основании Устава Всероссийского Профессионального союза работников Российской академии наук, работодатель Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем региональной экономики Российской академии наук (ИПРЭ РАН) в лице полномочного представителя – Минобрнауки России, действующего на основании Положения о Министерстве науки и высшего образования, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2018 № 682.

1.3. Положения коллективного договора являются обязательными для выполнения и не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий на членов Профсоюза, а также на работников, не являющимися членами Профсоюза, но уполномочивших выбранный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. В Коллективном договоре с учетом особенностей научной деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества, а также дополнительные меры социальной поддержки работникам.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

Законодательные и иные нормативные и правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Соглашением применяются с даты вступления их в силу.

Минобрнауки России и Профсоюзы осуществляют ведомственный учет, коллективных договоров, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений и обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня регистрации и действует сроком на три года.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Минобрнауки России и Профсоюза, а также на сайте Института проблем региональной экономики Российской академии наук.

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

### **2.1. Положения Договора:**

2.1.1. Распространяются на работодателей и работников Института, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к договору после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении региональных (территориальных) отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

### **2.2. Стороны договорились о том, что:**

2.2.1. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения по взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

2.2.2. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

### **2.3. Договор подписывается представителями Сторон.**

2.3.1. Представители Сторон Договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

### **2.4. Работодатель и Профком:**

2.4.1. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Институте, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

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

2.4.3. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Института и по другим социально значимым вопросам.

2.4.4. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Институте: проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте; содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи; развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи; создание необходимых условий труда; активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.4.5. Способствуют реализации национальных проектов «Наука и университеты», «Образование», иных федеральных программ в сферах, относящихся к компетенции Минобрнауки России.

2.4.6. В совместной работе считают приоритетными направления, реализуемые в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации до 2030 года направления, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г № 474.

## 2.5. Работодатель:

2.5.1. Способствует организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте.

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

2.5.3. Дает представление для награждения работников Института ведомственным знаком отличия, Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования РФ, благодарностью и иными ведомственными наградами за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности.

2.5.4. Ведет коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации и заключает коллективные договоры на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.5. Обеспечивает реализацию права работников на участие в управлении Институтом посредством участия представителей работников в заседаниях Ученого совета Института при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53

Трудового кодекса Российской Федерации, предложения, по рассмотрению которых были внесены представителями работников.

## **2.6. Профком:**

2.6.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Института, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

2.6.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе, содействуют предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

2.6.4. Обращается в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.6.6. Обеспечивает участие представителя выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена законодательством РФ, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

2.6.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

## **III. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законодательством.

3.1.3. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует аттестация, избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами законодательства Российской Федерации.

3.1.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

3.2.1. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам)



не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.2.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.2.4. Работники Института, включая руководителя и заместителей руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в нем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.3.2. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.3.3. не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных

обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.3.4. учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами законодательства Российской Федерации.

3.4. Работодатель осуществляет:

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

3.4.2. преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы, соискатели, аспиранты обучающиеся в Институте;

3.4.3. определяет конкретные сроки трудового договора, заключаемого с работником, избранным по конкурсу, в случае если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования: порядка замещения отдельных должностей научных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников.

3.6. Стороны исходят из того, что Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно,

заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

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

##### **4.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюзов:**

4.1.1. Участвует в разработке проектов отраслевых методических материалов по условиям оплаты труда и документов, устанавливающих квалификационные требования к работникам.

##### **4.2. Стороны считают необходимым:**

4.2.1. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в Институте, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.2.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников Института для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.3. В целях повышения социального статуса работников Института, престижа профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

4.2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда,

установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Работодатель создает организационные и правовые условия для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и поручений Правительства Российской Федерации целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

обеспечивает проведение индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

4.3.1. Система оплаты труда работников Института устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.3.2. Положение об оплате труда работников Института разработано с участием профсоюзной организации и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом обеспечения повышения уровня реальной заработной платы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для работников.

4.3.3. Выплата заработной платы производится 9-го и 25-го числа каждого месяца.

4.3.4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3.5. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.3.6. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

4.3.9. Работодатель выделяет средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобрнауки России от 27 марта 1998 г № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» в части, не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4. В соответствии со ст. 139 ТК РФ и ФЗ №55-ФЗ от 02.04.2014 г для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного

времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Институте в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

5.1.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Межотраслевого соглашения и Коллективного договора Института с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой категории работников, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются Коллективным договором.

5.1.4. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

5.1.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.1.8 Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.9. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.10. Руководителю Института, имеющему ученую степень кандидата наук или доктора наук, может предоставляться ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней или 56 календарных дней, при наличии финансовой возможности научной организации.

За руководителем Института сохраняется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый им по ранее занимаемой должности.

5.1.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы с указанием условий и продолжительности таких отпусков.

5.1.12. 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.

## **VI. Условия и охрана труда**

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями работодателя и первичной профсоюзной организации добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Конкретный размер средств на указанные цели



определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся в приложении к нему.

6.2.2. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте:

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

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

6.2.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда

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

6.2.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

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

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

6.2.10. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

6.2.11. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной

власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.12. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

6.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных и внеочередных медицинских осмотров.

### 6.3. Профком:

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

6.3.2. Организует проведение проверок условий и охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

### 7.1. Профсоюз:

7.1.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области

коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

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

7.1.3. Содействует проведению государственной политики оказания эффективной помощи молодёжи в профессиональной и социальной адаптации и эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

7.2. Работодатель информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по:

развитию фундаментальных научных исследований;

созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития;

формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;

обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;

развитию профессионального потенциала молодежи;

обеспечению приоритета профилактики в сфере охраны здоровья;

сохранению культурного и исторического наследия народа, обеспечению доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни;

созданию благоприятных условий для устойчивого развития сфер культуры и туризма.

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

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

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

7.3.5. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации и конкурсов научных работников.

7.3.6. Содействуют выполнению работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Института.

7.3.7. Содействуют созданию советов молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.3.8. Стороны предусматривают обязательства по: сохранению количества рабочих мест научных работников; проведению с выборными профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования; недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
  - б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:
    - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
    - 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
    - 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.3.9. Стороны содействуют награждению ведомственными наградами работников согласно приказу Минобрнауки России от 14 августа 2020 г № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» (члены выборных профсоюзных органов и работники аппаратов Профсоюзов), а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Профсоюзов.

7.3.10. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала Института.

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

### **8. 1. Профсоюз:**

8.1.1. Обращается в Правительство Российской Федерации с предложениями, касающимися социально-трудовых и экономических прав работников.

8.1.2. Принимает участие в деятельности жилищных комиссий по вопросам предоставления работникам Института жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты (жилищные сертификаты) молодым ученым для приобретения жилых помещений в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050, составления списков работников Организаций, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

### **8.2. Стороны исходят из того, что:**

если порядком предоставления средств не установлено иное, Организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также строительство жилья работникам.

8.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

8.3.1. системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения научных работников, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

8.3.2. предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4. Стороны договорились предусматривать обязательства работодателей по вопросам оздоровления работников.

8.5. Стороны исходят из того, что работодатель:

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

8.5.2. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.5.3. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.5.4. Изыскивают средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов институтов.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюзов**

9.1. Стороны Договора договорились о нижеследующем.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при

наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные правовые документы.

9.2.3. Не препятствует представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении Института и подразделений, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав.

9.2.4. Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

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

9.2.6. Содействует профсоюзным организациям в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

9.2.7.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.2.7.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации,

9.2.7.4. Стороны договорились, что лица, включая членов Профсоюзов, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

9.2.7.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.2.7.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников всех уровней, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.2.7.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических работников, при разработке положений об оплате труда.

9.2.7.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Договора.

## **Х. Контроль выполнения Договора**

10.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, представителями Межотраслевой комиссии, соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в



соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.4. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.5. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнение рассматриваются Межотраслевой комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым законодательством Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

прошнуровано, прошито и  
скреплено печатью

25 (двадцать пять) листов

Директор ИПрЭ РАН

Иванов А.Д. Шматко

