

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ

ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ
ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ РАН (ИНИОН РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «01» января 2017 г. по «31» декабря 2019 г.

От работодателя:

Врио директора
ИНИОН РАН



 И.В.Зайцев

От работников:

Председатель Профкома
ИНИОНРАН



 М.А.Положихина

Москва
2016

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения. Обязанности сторон.....	3
2.	Трудовой договор. Гарантии занятости и прав работников.....	7
3.	Оплата труда и нормы труда.....	13
4.	Рабочее время и время отдыха.....	18
5.	Условия труда и охрана труда.....	23
6.	Социальные льготы и гарантии.....	28
7.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	29
8.	Заключительные положения.....	35

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1.1. Настоящий Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт научной информации по общественным наукам РАН (ФГБУН ИНИОН РАН).

Коллективный договор заключен на основании результатов коллективных переговоров и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций (далее - ФАНО), на 2015 – 2018 гг., Уставом ФГБУН ИНИОН РАН, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников организаций, а также на согласование социально-экономических интересов работников и работодателя.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт научной информации по общественным наукам РАН (далее - ИНИОН РАН), в лице врио директора Института, Зайцева Ильи Владимировича, действующего на основании Устава ИНИОН РАН, именуемое далее **Работодатель**, и

- работники ИНИОН РАН, именуемые далее **Работники**, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ИНИОН РАН в лице председателя Профкома Положихиной Марии Анатольевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- поддержания системы социально-трудовых отношений в ИНИОН РАН, способствующей стабильной и эффективной работе организации,

успешному долгосрочному ее развитию, росту престижа и деловой репутации;

- гарантирования прав и интересов различных профессиональных групп Работников;

- установления в ряде случаев более высокого по отношению к действующему законодательству и Межотраслевому соглашению по организациям, подведомственным ФАНО, на 2015 – 2018 гг. (далее – Межотраслевое соглашение) уровня социальной защиты Работников (более льготных трудовых и социально-экономических условий);

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в ИНИОН РАН;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимное уважение в отношениях друг к другу.

Представители Сторон - Работодатель и Профком - обязуются информировать друг друга о всех решениях, касающихся положений Коллективного договора.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на Работодателя и на всех Работников ИНИОН РАН, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и членства в профсоюзе.

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

Принимаемые локальные нормативные акты ИНИОН РАН не должны ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством РФ, Межотраслевым соглашением и настоящим

Коллективным договором.

1.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется обеими Сторонами, а также соответствующими государственными органами.

1.8. Коллективный договор согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ сохраняет свое действие в случае изменения наименования и организационного типа ИНИОН РАН, его реорганизации в форме преобразования и расторжения трудового договора с руководителем ИНИОН РАН, а также в случае изменения структуры ИНИОН РАН и расторжения трудового договора с председателем Профкома.

1.9. Согласно чч. 4 и 5 ст. 43 ТК РФ при ликвидации ИНИОН РАН или его реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделения и выделения) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры реорганизации или ликвидации.

1.10. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, действие которых распространяется на ИНИОН РАН в установленном законами порядке, условия Межотраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора, а также условия трудовых договоров с Работниками;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности, а также дополнительное материальное стимулирование, исходя из их реального вклада в конечный результат труда;
- содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки и стимулирования (материального и морального) активной

трудовой деятельности Работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- получать, обрабатывать, хранить и использовать персональные данные Работника строго в соответствии со ст. 86 и 88 ТК РФ, а также правовыми нормативными актами;
- обеспечивать Работников рабочими местами (помещением), отвечающими санитарно-гигиеническим нормам (в т.ч. снабженным электроэнергией, водой, отоплением и вентиляцией), необходимыми материалами и оборудованием, средствами связи;
- обеспечивать безопасные условия и охрану труда Работников в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами и иными правовыми нормативными актами;
- учитывать мнение Профкома при решении вопросов, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, социальных льгот и гарантий Работникам, охраны и условий труда, включая объем и направление затрат на эти цели;
- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты в части, касающейся условий и оплаты труда Работников ИНИОН РАН.

Профком как представитель Работников обязуется:

- ориентировать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства РФ о труде, настоящего Коллективного договора, других актов, регулирующих трудовые отношения;
- способствовать улучшению условий труда Работников, участвовать в выработке мер по совершенствованию условий труда в ИНИОН РАН, предоставлению Работникам дополнительных социальных прав и

гарантий.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила по охране труда;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПРАВ РАБОТНИКОВ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в виде трудового договора, порядок и условия заключения, изменения и расторжения которого определяются Работодателем по соглашению с Работником на основе ТК РФ, Гражданского кодекса РФ и других нормативных правовых актов с учетом Межотраслевого соглашения, а также настоящего Коллективного договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

В сфере трудовых отношений Работодатель обязан руководствоваться

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также иными нормативными правовыми актами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.4. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание их по конкурсу.

Проведение конкурса на замещение должностей научных работников осуществляется в порядке, установленном законодательством РФ, Уставом ИНИОН РАН и локальными нормативными актами.

2.5. Сотрудники, замещающие должности научных работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, обязаны не реже одного раза в 5 лет проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности согласно действующему Положению о порядке аттестации научных работников и локальным нормативным актам ИНИОН РАН.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их

заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде (ст. 71 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с трудовыми обязанностями, организацией и оплатой труда, с действующими в ИНИОН РАН правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод (временный перевод) и перемещение на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. ст. 72.1 и 72.2 ТК РФ. При этом оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Изменения определенных условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, согласно ст. 74 ТК РФ не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным в

настоящем Коллективном договоре.

2.9. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты Работниками кандидатских и докторских диссертаций, их участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

2.10. Работодатель создает благоприятные условия труда Работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются согласно ст. 173 ТК РФ. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются согласно ст. 173.1 ТК РФ.

Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, защитившему кандидатскую или докторскую диссертации, оказывается предпочтение в переводе на более квалифицированную и высокооплачиваемую работу.

2.11. Прекращение трудового договора возможно на основаниях, перечисленных в ст. 77 ТК РФ.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

2.13. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за

исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника (ст. 79 ТК РФ).

2.14. Смена собственника имущества ИНИОН РАН согласно ст. 75 ТК РФ не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками ИНИОН РАН, за исключением руководителя ИНИОН РАН, его заместителей и главного бухгалтера.

Изменение подведомственности (подчиненности) ИНИОН РАН или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) также не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками ИНИОН РАН.

2.15. В случае реорганизации структуры ИНИОН РАН, а также проведения мероприятий, влекущих за собой сокращение численности рабочих мест или изменение условий труда, Работодатель информирует об этом Работников соответствующих подразделений и Профком не позднее чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель согласует с Профкомом планы-графики высвобождения Работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и возможные варианты трудоустройства, изменения условий труда.

2.16. В случае принятия решения о ликвидации ИНИОН РАН Работодатель в течение 10 дней уведомляет об этом Профком ИНИОН РАН и проводит с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников.

2.17. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Работников ИНИОН РАН:

а) критерием массовых сокращений является норма, принятая в Межотраслевом соглашении (п. 7.4.5):

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

б) не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (при их совместном проживании);

в) в первую очередь подлежат сокращению вакантные должности и расторгаются трудовые договоры с совместителями;

г) преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, которые подтверждены результатами проведенной аттестации;

д) при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие почетные звания, награжденные орденами, медалями и Почетными грамотами РАН, а также грамотами ИНИОН РАН;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- выпускники высших учебных заведений без степени, аспиранты и докторанты, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательного учреждения.

2.18. При проведении мероприятий, сопровождаемых сокращением численности или штатов Работников ИНИОН РАН, Работодатель согласно ст. 180 ТК РФ обязан предложить высвобождаемому Работнику рабочее место в соответствии с его профессией, специальностью и квалификацией в других подразделениях ИНИОН РАН, а при его отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в ИНИОН РАН.

2.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ИНИОН РАН, сокращением численности или штата Работодатель предупреждает Работника персонально под расписку не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК

РФ).

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.п.2,3,5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома ИНИОН РАН (ст. 373 ТК РФ).

2.20. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.21. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ИНИОН РАН (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо при сокращении численности или штата Работников ИНИОН РАН (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ним также сохраняется средний месячный заработок в течение двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие Работникам, проработавшим в ИНИОН РАН свыше 20 лет и состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации ИНИОН РАН (не менее одного года), выплачивается в размере на 10% выше среднего месячного заработка.

2.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка и выходного пособия, согласно настоящему Коллективному договору.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников ИНИОН РАН осуществляется в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, приказами ФАНО и иными нормативными правовыми актами РФ, Межотраслевым соглашением, а также настоящим Коллективным договором

и локальными нормативными актами ИНИОН РАН.

3.2. Размер оплаты труда, включая надбавки к должностным окладам за ученые степени доктора и кандидата наук, а также выплат компенсационного характера, указывается в трудовом договоре с Работником, является гарантированным уровнем оплаты труда и может быть изменен только по письменному согласию Сторон трудового договора.

Рост заработной платы Работников, связанный с ее индексацией, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

3.3. Месячная заработная плата Работника ИНИОН РАН, 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 ст. 133 ТК РФ.

3.4. Работа в сверхурочное время, в том числе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается Работнику согласно ст. 152-154 ТК и пп. 4.3.6-4.3.7 Межотраслевого соглашения.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику осуществляется доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

3.6. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и условий трудовых договоров по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

3.7. Работодатель обеспечивает создание организационных и правовых условий для повышения уровня средней заработной платы

работников ИНИОН РАН и для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Работодатель обязуется обеспечивать целевое использование средств, поступающих в ИНИОН РАН по грантам, хоздоговорам, проектам и программам.

Работодатель обеспечивает условия для своевременного доведения до научных сотрудников информации о сроках проведения и условиях конкурсов на финансирование научных исследований, проводимых РАН и другими организациями, в том числе международными фондами.

3.8. Заработная плата работникам ИНИОН РАН выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс – не позднее 20-го числа текущего месяца, полный расчет – не позднее 5-го числа следующего месяца.

Не позднее 5-го числа каждого месяца на руки Работникам выдаются расчетные листы с указанием в них заработной платы и удержаний за предыдущий месяц. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома ИНИОН РАН в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.9. Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком (согласно ч. 3 ст. 123 ТК РФ), отпускные выдаются не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

3.10. Средства, поступающие в ИНИОН РАН по хоздоговорам и грантам Работников, расходуются согласно утвержденным сметам, за исключением накладных расходов (не более 10%), используемых на общеинститутские нужды. Выплаты из вышеназванных источников не включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков Работников.

3.10. Заработная плата Работнику перечисляется на открытый лицевой счет (карточку) в банке, с которым Работодатель заключил соответствующий договор, либо на указанный Работником счет в банке.

3.11. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

Краткосрочная (до 5 дней) задержка перечисления денег допускается только при непоступлении средств в плановые сроки. При этом Работодатель обязан информировать Работников о причинах задержки и мерах по ее устранению.

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 ст. 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник, согласно ст. 142 ТК РФ, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок.

3.12. В целях обеспечения материальной мотивации качественного труда Работникам ИНИОН РАН выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, направленные на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника (без ограничения ее максимальным размером) от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- учет личного участия работника в эффективном функционировании

организации.

3.13. Порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам ИНИОН РАН регулируются соответствующими Положениями (Приложение), которые предусматривают:

- применение норм труда, обеспечивающих равную оплату за труд равной ценности;
- использование формализованных критериев достижимых результатов работы и ее эффективности, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

3.14. Разработка и утверждение в ИНИОН РАН Положений о порядке и условиях применения стимулирующих выплат основывается на следующих принципах:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть известны и понятны каждому работнику (принцип прозрачности);
- локальные нормативные акты должны учитывать мнение Профкома ИНИОН РАН и мнения трудовых коллективов структурных подразделений (принцип справедливости).

3.15. Решение споров или разногласий по вопросам премирования и выплаты стимулирующих надбавок возлагается на Комиссию по стимулирующим выплатам.

3.16. Размер выплат Работнику из внебюджетных средств

устанавливается руководителем данного проекта (гранта, хоздоговора) с учетом фактического участия Работника в выполнении работ или на основе условий грантодателя.

Оплата оказанных платных услуг осуществляется посредством выплаты надбавок к должностному окладу Работника.

3.17. Работодатель и Профком ИНИОН РАН обязуются продолжать работу по совершенствованию критериев и принципов материального стимулирования Работников во всех подразделениях ИНИОН РАН, определению условий премирования и компенсационных выплат с учетом мнения трудовых коллективов структурных подразделений, а также согласовывать внесение необходимых корректив в нормы труда, размеры надбавок, правила премирования и осуществления компенсационных выплат.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и время отдыха в ИНИОН РАН регулируются законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома ИНИОН РАН.

4.2. Продолжительность рабочего времени в ИНИОН РАН - 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома ИНИОН РАН. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника больше четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома ИНИОН РАН и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается на один час для всех Работников.

Для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, продолжительность работы в указанных случаях сокращается на 3 часа.

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

4.5. В соответствии с ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Межотраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, устанавливается без уменьшения оплаты труда.

4.7. Стороны договорились, что Работникам по согласованию с руководителями структурных подразделений и Профкомом ИНИОН РАН предоставляется режим гибкого рабочего времени, не нарушающий при этом производственный процесс ИНИОН РАН.

В соответствии со ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Работника и Работодателя.

4.8. Стороны договорились, что, согласно ст. 312.1 ТК РФ в ИНИОН РАН возможно использование дистанционных Работников, выполняющих определенные трудовым договором трудовые функции вне места нахождения Работодателя или обособленного структурного подразделения и вне стационарного рабочего места, но прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Прием дистанционных Работников в ИНИОН РАН осуществляется по предложению руководителей структурных подразделений и в соответствии с действующим законодательством.

Согласно ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению.

4.9. Работодатель обеспечивает Работнику возможность и перерывы для питания в рабочее время.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

4.11. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 56 календарных дней, а имеющим ученую степень кандидатам наук – 42 календарных дня.

4.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома ИНИОН РАН не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют родители несовершеннолетних детей.

4.14. Перенос очередного отпуска Работникам допускается только по соглашению Сторон и в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в том числе когда предоставление отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ИНИОН РАН.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.15. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными условиями труда, не допускается.

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

4.17. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется следующим категориям Работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (по письменному заявлению), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению;
- безвозмездно сдавшим кровь или ее компоненты в качестве донора – согласно ст. 186 ТК РФ;
- совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук – согласно гл. 26 ТК РФ.

4.18. Все Работники ИНИОН РАН имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, в т.ч. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может

быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.20. Работодатель и Профком ИНИОН РАН обязуются продолжать совершенствовать правила внутреннего распорядка в подразделениях ИНИОН РАН в целях обеспечения эффективного использования рабочей силы и создания комфортных условий труда.

5. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Ответственность за состояние условий и охраны труда в ИНИОН РАН несет Работодатель, а также руководители структурных подразделений ИНИОН РАН.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.2. Работодатель обязан обеспечить Работникам нормальные санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, и соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, а также внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм.

5.3. Обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий для выполнения Работником служебных обязанностей включает:

- предоставление необходимого помещения и технических средств;
- создание здоровых условий труда, в том числе за счет регулярной уборки рабочих помещений и мест общего пользования;
- обеспечение в помещениях температурного режима, соответствующего санитарным нормам;
- обеспечение безопасных условий труда за счет поддержания всех

рабочих мест в техническом состоянии, соответствующим правилам по охране труда, а также проведения планово-предупредительного и необходимого ремонта.

5.4. В соответствии с разделом VI Межотраслевого соглашения Работодатель обеспечивает в сфере охраны труда:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с установленными нормами для работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также для работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о требованиях по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств

индивидуальной и коллективной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи и по доставке Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний в соответствии с законодательством РФ;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры Работников.

5.5. На основании ч. 3 ст. 219 ТК РФ Работодатель, по согласованию с Работником, а также с учетом мнения руководителя структурного подразделения и Профкома ИНИОН РАН, может устанавливать дополнительные виды компенсации за работу в условиях, связанных с загрязнением или с воздействием негативно действующих факторов.

До проведения специальной оценки условий труда Работникам ИНИОН РАН обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в т.ч. право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами.

5.6. Дополнительные компенсационные меры Работодателя Работникам за фактическую вредность труда включают:

- временное сокращение продолжительности рабочего времени на период действия вредных факторов (краткосрочных или сезонных);
- временный перевод Работника в другое помещение ИНИОН РАН на период сохранения вредных условий труда на его рабочем месте;
- временную приостановку работ в структурных подразделениях на период сохранения условий труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

5.7. Решение о временном переводе работников в другие помещения ИНИОН РАН, о временной приостановке работ в структурных подразделениях на период сохранения вредных условий труда либо о временном сокращении продолжительности рабочего времени на период действия вредных факторов принимается Работодателем на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, заверенной представителем Профкома ИНИОН РАН и уполномоченным по охране труда.

5.8. Согласно ст. 220 ТК РФ на время приостановки работ в структурных подразделениях ИНИОН РАН из-за нарушения нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

При временном сокращении продолжительности рабочего времени на период действия вредных факторов (краткосрочных или сезонных), устранить которые Работодатель не в состоянии, за Работником сохраняется место работы, должность и средний заработок.

Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья и реальной угрозы его работоспособности, либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, а также в случае отсутствия не по его вине средств

индивидуальной защиты. В указанных случаях за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5.9. Работодатель содействует регулярному бесплатному прохождению диспансеризации Работниками. На время прохождения диспансеризации и/или внеочередных медицинских обследований за Работниками сохраняется место работы и средний заработок.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.10. Работодатель разрабатывает и согласовывает с Профкомом ИНИОН РАН инструкции по охране труда Работников, размещает аптечки первой помощи в структурных подразделениях ИНИОН РАН.

5.11. Работодатель по факту несчастного случая на производстве образует специальную Комиссию по расследованию, в состав которой вводится представитель Профкома ИНИОН РАН и уполномоченный по охране труда.

5.12. Профком ИНИОН РАН осуществляет постоянный контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также контролирует осуществление Работодателем компенсирующих мер за фактическую вредность труда и/или возмещение вреда, причиненного здоровью Работников.

5.13. Уполномоченному по охране труда в ИНИОН РАН предоставляется возможность краткосрочного обучения вопросам охраны труда с сохранением средней заработной платы.

5.14. Стороны исходят из того, что Профком ИНИОН РАН пользуется правом на участие в любых экспертизах, проводимых в ИНИОН РАН на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профком ИНИОН РАН вправе привлекать за свой счет сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

5.15. Работодатель и Профком ИНИОН РАН обязуются продолжать совершенствование условий труда и охрану труда работников во всех подразделениях ИНИОН РАН, а также согласовывать внесение необходимых корректив в определение и реализацию компенсационных мер за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель производит частичное возмещение расходов по оплате ритуальных услуг в связи со смертью Работника.

6.2. В целях развития профессионального потенциала Работников из числа молодежи и их поддержки в решении социально-экономических проблем в ИНИОН РАН создается Совет молодых ученых и специалистов (СМУС ИНИОН РАН), деятельность которого регламентируется Положением о Совете молодых ученых и специалистов ФГБУП ИНИОН РАН.

6.3. Работодатель и Профком оказывают административное, организационное и правовое содействие Работникам ИНИОН РАН в получении служебного жилья, а также в приобретении жилья за счет жилищных сертификатов в рамках Федеральной целевой программы «Жилище».

6.4. На основании действующего законодательства и локальных нормативных актов в ИНИОН РАН создается и функционирует Жилищная

комиссия.

Состав Жилищной комиссии формируется из представителей Работодателя, Профкома ИНИОН РАН и СМУС ИНИОН РАН.

6.5. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы в ИНИОН РАН.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация ИНИОН РАН в лице Профкома ИНИОН РАН представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников РАН и Положением о Первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель и Профком ИНИОН РАН строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Межотраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.3. Работодатель содействует деятельности Первичной профсоюзной организации РАН и Профкома ИНИОН РАН, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Первичной профсоюзной организации и Профкома ИНИОН РАН со стороны руководителей структурных подразделений и других должностных лиц ИНИОН РАН.

Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен информировать о существовании Первичной профсоюзной организации ИНИОН РАН, ориентируя на социальное партнерство с Профкомом

ИНИОН РАН.

7.4. Работодатель предоставляет Профкому ИНИОН РАН в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение и оборудование, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану данного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профкому ИНИОН РАН помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников и Первичной профсоюзной организации.

7.5. Для обеспечения деятельности Профкома ИНИОН РАН бесплатно предоставляется городской телефон.

7.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профкома ИНИОН РАН и Первичной профсоюзной организации.

7.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома ИНИОН РАН членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза работников РАН.

7.8. Для осуществления деятельности Профкома ИНИОН РАН Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

Члены Профкома ИНИОН РАН имеют право знакомиться с внутренними документами, сведениями и объяснениями, касающимися трудовых отношений, в том числе с расчетами по заработной плате.

Работодатель обязуется в течение 10-ти дней отвечать на запросы Профкома ИНИОН РАН по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений в ИНИОН РАН и положений Коллективного договора.

Работодатель заблаговременно ставит Профком ИНИОН РАН в известность о всех планах перспективного и текущего развития ИНИОН РАН.

7.9. Работодатель учитывает мнение Профкома при разработке проектов локальных нормативных актов, регламентирующих внутренний распорядок в ИНИОН РАН, условия оплаты труда Работников и деятельность общеинститутских служб в части, касающейся совершенствования условий и оплаты труда работников ИНИОН РАН.

Перед принятием решения Работодатель направляет проект соответствующего локального нормативного акта и обоснования по нему в Профком ИНИОН РАН, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. При отсутствии в установленный срок возражений со стороны Профкома ИНИОН РАН в письменном виде вопрос считается согласованным.

В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель, согласно ст. 372 ТК РФ, может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом ИНИОН РАН с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован Профкомом в соответствующей государственной инспекции труда или в суде. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.10. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом

Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

7.10.1. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется согласно гл. 61 ТК РФ.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ (ст. 411-418).

7.10.2. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Представители Работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ст. 409 ТК РФ).

7.10.3. В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией Работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка.

Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после 3-х календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением Работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после 4-х календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением Работодателя в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

7.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома ИНИОН РАН исполнение управленческих решений, нарушающих законодательство об охране труда, условия настоящего Коллективного договора и иных нормативных актов по вопросам социально-трудовых отношений, особенно в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

В соответствии со ст. 370 ТК Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профком ИНИОН РАН о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.12. Работодатель включает Профком ИНИОН РАН в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства РФ и ФАНО РФ по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда.

В случае изменения системы финансирования ИНИОН РАН или системы оплаты труда Работников Работодатель уведомляет об этом Профком ИНИОН РАН и проводит с ним переговоры о внесении соответствующих изменений в Коллективный договор.

7.13. Профком ИНИОН РАН вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профкома ИНИОН РАН и давать по их поводу мотивированные ответы.

7.14. Работодатель предоставляет право совещательного голоса председателю Профкома ИНИОН РАН или его представителю на заседаниях Дирекции, посвященных решению вопросов изменения условий труда, включая направления и объемы соответствующих затрат, изменению оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха Работников ИНИОН РАН, выполнению сметы расходов ИНИОН РАН.

Профком ИНИОН РАН имеет право выступать с предложениями по формированию повестки Дирекции по данным вопросам.

Работодатель обязан рассмотреть и обсудить на Дирекции поступившие от Профкома ИНИОН РАН предложения по совершенствованию социально-трудовых отношений, включая предложения по направлениям и объемам затрат на улучшение охраны и

условий труда Работников ИНИОН РАН.

7.15. Профком ИНИОН РАН имеет право рекомендовать своего представителя для избрания в состав Ученого совета ИНИОН РАН.

7.16. Представители Профкома ИНИОН РАН в обязательном порядке включаются в Комиссию по реорганизации или ликвидации ИНИОН РАН; Аттестационную комиссию; Комиссию по проверке/оценке работы структурных подразделений; Комиссию для проведения конкурса на замещение должностей научных работников и научных сотрудников; Комиссию по стимулирующим выплатам; Комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве; Жилищную комиссию и другие комиссии, предусмотренные действующим законодательством.

7.17. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом ИНИОН РАН и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профком ИНИОН РАН с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

Члены Профкома ИНИОН РАН и представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места.

Работники имеют право приглашать членов Профкома ИНИОН РАН и представителей вышестоящих профсоюзных органов для консультаций по вопросам трудовых отношений и при возникновении трудовых споров для защиты своих интересов.

7.18. Профком ИНИОН РАН вправе информировать Работников через информационные доски и официальный сайт ИНИОН РАН (www.inion.ru) о своей деятельности, излагать позицию и принятые решения, оповещать о предстоящих и прошедших мероприятиях.

7.19. Членам Профкома ИНИОН РАН и представителям профсоюза в комиссиях, не освобожденным от основной работы, предоставляется необходимое свободное время для выполнения общественных

обязанностей с сохранением средней заработной платы.

7.20. Члены Профкома ИНИОН РАН освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.21. Члены профсоюза освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов и/или конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор разрабатывается в ходе коллективных переговоров между представителями Работников и Работодателя согласно ст. 35-37 ТК РФ.

Коллективные переговоры и подготовка проектов Коллективного договора, заключение Коллективного договора, а также организация контроля его выполнения осуществляются специальной комиссией, созданной на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

8.2. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляется в соответствии со ст. 38 ТК РФ.

При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны согласно ст. 40 ТК РФ должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. Коллективный договор заключается сроком на три года и действует со дня подписания его полномочными представителями Сторон либо со дня, установленного Коллективным договором.

8.3. Коллективный договор вместе с приложениями, являющимися его неотъемлемой частью, в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет общественных связей г. Москвы. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

8.4. По истечении срока действия настоящего Коллективного договора, если ни одна из Сторон не настаивает на его пересмотре, его действие продлевается на срок не более трех лет.

8.5. Если действие Коллективного договора не продляется, то Стороны обязаны вступить в переговоры по разработке нового Коллективного договора (в течение 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора).

Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев. При этом настоящий Коллективный договор действует до момента подписания нового Коллективного договора.

8.6. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения согласно ст. 44 ТК РФ в порядке, установленном для его заключения.

8.7. Работодатель обеспечивает тиражирование заключенного Коллективного договора и ознакомление с ним Работников путем его размещения на официальном сайте ИНИОН РАН (www.inion.ru) в 10-дневный срок с момента подписания. Всех вновь поступающих работников знакомят с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

8.8. Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении не реже одного раза в три года на общей

конференции Работников ИНИОН РАН.

8.9. Любая из Сторон может выступить с инициативой о созыве внеочередной общей конференции Работников ИНИОН РАН по обсуждению выполнения Коллективного договора. Другая Сторона не вправе отклонить поступившее к ней в письменном виде предложение об обсуждении выполнения Коллективного договора на общей конференции Работников ИНИОН РАН или отложить обсуждение на срок более чем один месяц.

8.10. За неисполнение Коллективного договора или нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.